

Compiladores: Karla Torres · Williams Aranguren · Benito Hamidian

TENDENCIAS EMERGENTES EN TIEMPOS DE COVID EN EL MUNDO DEL TRABAJO



Universidad de Carabobo



Dirección de investigaciones y
producción intelectual



FACES

Facultad de Ciencias
Económicas y Sociales

Tendencias emergentes en tiempos de Covid-19 en el mundo del trabajo. Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI. IV Congreso Nacional de Investigación e Innovación en Ciencias Económicas y Sociales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. 1ra Ed. Valencia, Venezuela. 2022

163 p.;

1. Mundo del trabajo, salud, vida, equidad e inclusión.

Autores: Aura Adriana Delgado, Themis Sandoval, Nuvia Pernía Belkis Tovar, Gladys Arocha, Belkys Suárez, Dayana Querales, Lusmir Bolívar, Harriet Conde, Diony Alvarado, Bruno Valera, Ana Cordero, Danny González, Luis Cabrera, Omar Mendoza, Armarys Flores, Bladimir Mendoza.

© Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI
Av. Salvador Allende, Edif. FACES 1, piso 1
Ciudad Universitaria Bárbula, Carabobo, Venezuela
Correo electrónico: dipi.faces@uc.edu.ve
Página web: <http://faces.uc.edu.ve>

Compilación a cargo de
© Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI
Coordinación general: Karla Torres
Edición: Williams Aranguren
Diseño y montaje: Stefania Poggioli

Depósito Legal N° CA2022000034
ISBN: 978-980-233-802-3
© Ediciones Universidad de Carabobo
Primera edición digital, 2022.
Hecho en Venezuela - Made in Venezuela

Todos los capítulos incluidos en este libro fueron rigurosamente seleccionados y aprobados luego de arbitraje doble ciego-juicio de pares. Los evaluadores internos y externos fueron especialistas de las diferentes disciplinas, pertenecen a universidades e instituciones venezolanas y extranjeras.

Este libro está protegido bajo la licencia Creative Commons **Reconocimiento Internacional - No Comercial - Compartir Igual (CC BY-NC-SA)**, para copiar, distribuir y comunicar públicamente por terceras personas si se reconoce la autoría de la obra en los términos especificados por el propio autor o licenciante. Está permitido que se altere, transforme o genere una obra derivada a partir de esta obra, siempre deberá difundir sus contribuciones bajo la misma licencia que la creación original. No Puede utilizarse esta obra para fines comerciales. Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.





Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Vicerrector Académico

José Ángel Ferreira
Vicerrector Administrativo

Pablo Aure
Secretario



FACES

Dr. Benito Hamidian

Decano

Dra. Karla Torres

Directora de la DIPI, Campus Bárbula

Dr. Miguel Rodríguez

Director de la DIPI, Campus La Morita

Dra. Paola Lamenta

Directora de la Escuela de ACCP, Campus Bárbula

Profa. Belén Tovar

Directora de la Escuela de ACCP, Campus La Morita

Prof. Raúl Núñez

Director de la Escuela de Relaciones Industriales, Campus Bárbula

Prof. Ahyzquel Gavidia

Coordinadora de la Extensión de la Escuela de Relaciones Industriales, Campus La Morita

Prof. Alí Guédez

Director de la Escuela de Economía

Profa. Glenda Reyes

Directora de Ciclo Básico, Campus Bárbula

Profa. Greymer Martínez

Directora de Ciclo Básico, La Morita

Dr. Ángel Deza

Director del INFACES

Dr. Williams Aranguren

Director de Postgrado, Campus Bárbula

Dr. Felipe Cabeza

Director de Postgrado, Campus La Morita

Prof. Bruno Valera

Director de Extensión y Relaciones Interinstitucionales, Campus Bárbula

Prof. Miguel Escalona

Director de Extensión y Relaciones Interinstitucionales, Campus La Morita

Profa. Sara García

Directora de Docencia y Desarrollo Curricular

Profa. Alejandra Guinand

Directora de Asuntos Profesorales, Campus Bárbula

Profa. Annelin Díaz

Directora de Asuntos Profesorales, Campus La Morita

Profa. Carlina Fernández

Directora de Asuntos Estudiantiles, Campus Bárbula

Profa. Mahié Sierra

Directora de Asuntos Estudiantiles, Campus La Morita

Prof. David Duarte

Director de Tecnología de Información y Comunicación, Campus Bárbula

Dr. Ero del Canto

Director de Biblioteca, Campus Bárbula

Profa. Ivonne Pino

Directora de Biblioteca, Campus La Morita

Dra. Thania Oberto

Asesora de Postgrado, Campus Bárbula

Profa. Carol Omaña

Asesora de Postgrado, Campus La Morita

Abg. Karla Carrillo

Directora de Administración Sectorial, Campus Bárbula

Profa. Mirna León

Directora de Administración Sectorial, Campus La Morita

Profa. Maritza Espinoza

Asistente del Decano, Campus Bárbula

Prof. Gustavo Segnini

Asistente del Decano, Campus La Morita

Profa. Anahir Rodríguez

Comisionada del Decano, Campus La Morita

Profa. Gladys Arocha

Coordinadora de Secretaría del Consejo de Facultad

Prof. Martín Buriel

Asesor del Decano

CONTENIDO

Presentación	viii
--------------	------

Tendencias emergentes en tiempos de Covid-19 en el mundo del trabajo

CAPÍTULO 1. Enfoque de Género: Tarea de la Responsabilidad Social en las Organizaciones. Aura Adriana Delgado, Themis Sandoval y Nuvia Pernía.....	09
CAPÍTULO 2. Situación de vulnerabilidad de la mujer trabajadora ante la presencia del COVID-19. Belkis Tovar y Gladys Arocha.....	22
CAPÍTULO 3. Tendencias emergentes en la gestión de lo humano en tiempo de pandemia en Venezuela. Belkys Suárez.....	34
CAPÍTULO 4. Resignificación del liderazgo. Una mirada desde la gestión emocional para generar bienestar. Dayana Querales y Lusmir Bolívar.....	50
CAPÍTULO 5. Retos de las relaciones de trabajo 2021. Harriet Conde.....	66
CAPÍTULO 6. La estructura horizontal en las organizaciones. Diony Alvarado.....	81
CAPÍTULO 7. Regresión Multivariable o Multivariante. Bruno Valera.....	95
CAPÍTULO 8. Situación actual de la migración venezolana ante la pandemia originada por el COVID-19. Ana Cordero.....	108
CAPÍTULO 9. Teoría Schumpeteriana y el emprendimiento. Danny González.....	119
CAPÍTULO 10. Diseño de instrumento para medir la percepción de factores de riesgo disergonómico por trabajadores. Luis Cabrera.....	77
CAPÍTULO 11. Lecciones aprendidas post COVID-19 en la gestión de los Servicios de Seguridad y Salud en el trabajo. Omar Mendoza, Armarys Flores y Bladimir Mendoza.....	146

PRESENTACIÓN

La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la Universidad de Carabobo, Venezuela, en el cumplimiento de su misión de fomentar y desarrollar una comunidad académica en la generación y divulgación de conocimientos en el área de las Ciencias Económicas y Sociales, para el enriquecimiento del patrimonio académico y profesional del país, se enorgullece en ofrecer este texto editado por un equipo liderado por la Dirección de Investigación y Producción Intelectual y bajo los parámetros de la Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo, como un aporte para la discusión de temas centrales en el país, a nivel latinoamericano y mundial, apostando a las transformaciones necesarias para la consolidación de una sociedad más justa y equitativa.

La publicación de este libro ha sido posible ya que la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES) de la Universidad de Carabobo, a través de la Dirección de Investigación y Producción Intelectual (DIPI) Campus Bárbula y La Morita, con la participación de todas sus estructuras de investigación, extensión y docencia, realizó el IV Congreso Nacional de Investigación e Innovación en Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo 2021.

“Hacia La Nueva Visión del Planeta”, lema que busca sensibilizar a la comunidad universitaria y al país en general, acerca de la necesidad de compartir saberes y establecer alianzas entre todos los sectores como vía para aportar, desde el campo de las ciencias económicas y sociales con perspectiva inter y transdisciplinaria, respuestas creativas que contribuyan con el desarrollo sostenible de la nación, tomando en consideración la agenda 2030 y los objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con la finalidad de propiciar un escenario para la promoción, difusión y proyección de las investigaciones y los saberes en el campo de las ciencias económicas y sociales. Asimismo, converger en el debate, la reflexión y el intercambio de conocimientos y experiencias, producto del quehacer investigativo, con pertinencia a los retos y oportunidades de la sociedad actual.

El evento reseñado sirvió de plataforma para que profesionales de distintas universidades y centros de investigación del país optaran al envío de trabajos en extenso que fueron sometidos a arbitraje doble ciego. Aquellos que resultaron aprobados fueron considerados en un minucioso trabajo de edición para su publicación en este texto constituido por once capítulos que abordan temas de gran actualidad en el mundo del trabajo, salud, vida, equidad e inclusión.

Este esfuerzo editorial no solamente pretende recoger y difundir los resultados de investigaciones que fueron objeto de discusión en el congreso, sino que también da cuenta de la diversidad de planteamientos que concitan interés y conforman líneas de trabajo intelectual en Venezuela.

CAPITULO 1

ENFOQUE DE GÉNERO: TAREA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES

Aura Adriana Delgado, Themis Sandoval y Nuvia Pernía

INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social empresarial es la capacidad de entender y dar respuesta al conjunto de solicitudes que los diversos grupos que constituyen el entorno, hacen a la empresa. Entre las líneas estratégicas de la Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE) se pueden mencionar, ética y gobernabilidad empresarial, calidad de vida en la empresa, vinculación y compromiso con la comunidad y su desarrollo, entre otros. Y en cuanto a los principios de la RSE, destacan respeto a la dignidad de la persona, empleo digno, solidaridad, justicia y equidad, desarrollo social. La gestión del capital humano, enfocada con la visión de una empresa socialmente responsable, crea internamente un ambiente de trabajo favorable, estimulante, seguro, creativo, no discriminatorio y participativo en el que todos sus miembros interactúan a partir de bases justas de integridad y respeto que propician su desarrollo humano y profesional, contribuyendo para que alcancen una mejor calidad de vida. (Marrero, A y Delgado, A; 2017)

Ahora bien, la igualdad legal entre mujeres y hombres se logró en la mayoría de los países hace muchos años, pero basta con observar con detalle a nuestro alrededor, para comprobar que la igualdad real aún no se ha conseguido lograr la igualdad entre mujeres y hombres es, esencialmente, una cuestión de justicia social que impacta todos los ámbitos, en el caso que nos atañe, el ámbito laboral. La participación de la mujer en el mundo del trabajo, es más compleja que la del varón, por las características y responsabilidades familiares, de las cuales, el hombre está exento. (Moreno, E: 2002). Los estereotipos dominantes relativos a las actividades

y las funciones propias de hombres y mujeres, influye directamente en la situación familiar, laboral y social de ambos sexos. Muy a pesar de los importantes cambios ocurridos en esta materia, la gestión del hogar continúa siendo responsabilidad de las mujeres, en el imaginario colectivo de la ciudadanía. (Delgado, A; 2014).

Es por ello que las prácticas discriminatorias habitualmente son percibidas como una situación común y generalizada en la sociedad, y consideradas como un hecho “normal”. De esta forma las estructuras estereotipadas y discriminatorias que se observan en el entorno social y familiar son fácilmente trasladables y reproducibles (aunque sea de forma sutil) en el ámbito laboral para las mujeres. (Delgado, A: 2014). Frente a esta realidad que constituye uno de los propósitos de la Agenda 2020 y los Objetivos del Milenio, la humanidad en pleno se enfrenta a la necesidad de promover la igualdad y equidad de las mujeres en todos los niveles y espacios.

De acuerdo al Módulo de RSE, PyMEs e Igualdad de Género (2017) el binomio RSE-Igualdad de Género,

La igualdad de género no es solamente un importante objetivo de desarrollo, sino que también es un buen negocio. Una mayor igualdad de género puede incrementar la productividad, mejorar los resultados de desarrollo, y contribuir a instituciones más representativas. Al aumentar el empleo de las mujeres, mejorar su situación en el mercado laboral y eliminar las diferencias de género, las empresas y las sociedades tienen mucho que ganar. La igualdad de género está estrechamente relacionada con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que es un concepto que incorpora, de forma voluntaria, preocupaciones sociales y medioambientales en la estrategia de negocios de una empresa. (Módulo de RSE, PyMEs e Igualdad de Género. OEA: 2017)

PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

La intención de la presente investigación, es dar respuesta a una serie de interrogantes entre las cuales destacan: ¿Se considera la perspectiva de género en las organizaciones? ¿Cuáles son los efectos de las diferencias de género en las

organizaciones? ¿De qué manera la Responsabilidad social en las organizaciones puede impactar sobre la equidad de género en los espacios laborales? ¿Es posible incorporar la perspectiva de género en las organizaciones como un ámbito de la RSE? ¿Existen experiencias exitosas de las cuales se pueda aprender y transferir como buenas prácticas para el logro de su incorporación?

Si bien es cierto que en esta fase no se dará respuesta a todas las interrogantes, no es menos cierto que abre un espacio para la disertación y la realización de un arqueo preliminar que permita ahondar a futuro y profundizar para ofrecer resultados que favorezcan la investigación, la academia, la gestión y la transferencia de conocimiento, a los espacios de influencia del Grupo de investigación, de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales y de la comunidad en pleno.

A partir de dichas interrogantes surge como propósito de este abordaje, el siguiente objetivo: *Reflexionar sobre los elementos que favorecen la inclusión de la perspectiva de género, en los objetivos del programa de responsabilidad social de las organizaciones.*

APROXIMACIÓN METODOLÓGICA

En cuanto al abordaje metodológico de la propuesta, de acuerdo con Sierra, R (1988:86) responde a una investigación de tipo exploratorio en cuanto a su profundidad y por su naturaleza se trata de una investigación documental. En tal sentido Bernal, C (2018: 47) señala que, en este tipo de investigación, la intención se centra en la recopilación de fuentes documentales, en el caso que nos ocupa, referentes de fuentes secundarias; para ello se realizó un arqueo heurístico de documentación especializada y la consiguiente clasificación de la información y presentación de las reflexiones, que, por ser propias de las ciencias sociales, recogen información tanto de tipo cualitativo como cuantitativa.

Con relación al nivel o profundidad, esta investigación constituye en primer lugar un

estudio descriptivo, De acuerdo con Ary, D; Jacobs L; y Razaviech A (1989): ...los estudios de esta índole, tratan de obtener información acerca del estado actual de los fenómenos. Con ello pretende precisar la naturaleza de una situación tal como existe en el momento de estudio. (p.308).

Para la construcción del soporte teórico, el estudio fue documental, este tipo de investigación según Sabino, C (1992), se entiende como el diseño que se basa en una indagación bibliográfica en la cual se puede cubrir una amplia gama de fenómenos, ya que no sólo tiene que basarse en los hechos a los cuales él mismo tiene acceso, sino que puede extenderse para abarcar una experiencia mayor.

DISERTACION

Responsabilidad Social

La definición aprobada en el Comité de Normalización 180 de responsabilidad social, señala:

Es el compromiso voluntario que las organizaciones asumen frente a las expectativas concertadas que en materia de desarrollo humano integral se generan con las partes interesadas, y que, partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales, les permite a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ecológico. (INCOTEC, documento en línea)

Destaca asimismo los elementos comunes en responsabilidad social:

- Valores, ética, responsabilidad.
- Desarrollo sostenible.
- Trilogía Social-ambiental-económico.
- Se aplica a toda la cadena de valor.
- Voluntaria

Lo que no es Responsabilidad Social:

- Filantropía, caridad, paternalismo, movimiento religioso.

Para los autores del Módulo de RSE, PyMEs e Igualdad de Género (2017):

La RSE es un concepto gracias al cual las empresas integran, de forma voluntaria, las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en su interacción con las partes interesadas. La RSE puede mejorar la rentabilidad y la competitividad de las empresas, además de ayudarlas a actuar de manera social y ambientalmente responsable. La reputación de una empresa socialmente responsable, que respete a sus empleados, incluyendo a las mujeres, los clientes y el medio ambiente, se ha convertido en un elemento que tiene un impacto positivo en su competitividad. (Módulo de RSE, PyMEs e Igualdad de Género. OEA: 2017)

La Responsabilidad Social Empresarial pasa entre otros temas por conseguir la igualdad lo que supone ofrecer a los trabajadores hombres y mujeres la igualdad de hecho en las condiciones de trabajo y en todos sus ámbitos: En la selección, promoción, retribuciones, formación y conciliación de la vida familiar y privada. No se trata de cumplir la legislación, eso se da por descontado, sino que estamos precisamente ante cuestiones que tiene mucho que ver con lo que se denomina discriminación indirecta. La discriminación directa se combate cumpliendo la ley, pero la discriminación indirecta supone una serie de hechos que sin atentar directamente contra la igualdad las consecuencias que se obtienen son contrarias a la misma. (Alonso, A. 2007). A este punto es necesario destacar los niveles de la RSE en su dimensión integral de acuerdo a INCOTEC, éstos se pueden entender y agrupar de acuerdo a dimensiones:

1. En su dimensión económica interna, su responsabilidad se enfoca a la generación y distribución del valor agregado entre colaboradores y accionistas, considerando no sólo las condiciones de mercado sino también la equidad y la justicia. Se espera de la empresa que genere utilidades y se mantenga viva y pujante (sustentabilidad).
2. En su dimensión económica externa, implica la generación y distribución de bienes y servicios útiles y rentables para la comunidad, además de su aportación a la causa pública vía la contribución impositiva.

3. En su dimensión social interna, implica la responsabilidad compartida y subsidiaria de inversionistas, directivos, colaboradores y proveedores para el cuidado y fomento de la calidad de vida en el trabajo y el desarrollo integral y pleno de todos ellos.
4. En su dimensión sociocultural y política externa, conlleva a la realización de acciones propias y gremiales para contribuir con tiempo y recursos a la generación de condiciones que permitan y favorezcan la expansión del espíritu empresarial y el pleno desarrollo de las comunidades y, por tanto, a un entorno de mercado favorable para el desarrollo de su negocio.
5. En su dimensión ecológica interna, implica la responsabilidad total sobre las repercusiones ambientales de sus procesos, productos y subproductos; y, por lo tanto, la prevención y en su caso remedio de los daños que causen o pudieran causar. En su dimensión ecológica externa, conlleva a la realización de acciones específicas para contribuir a la preservación y mejora de la herencia ecológica común para el bien de la humanidad actual y futura.

El análisis de cada dimensión lleva a la definición de las estrategias de acción específicas para que cada empresa actúe de acuerdo a su propio contexto. Tal como se muestra en la figura no. 1

Figura No. 1
Líneas estratégicas y principios de la Responsabilidad Social



Fuente: Delgado, A (2017) Basada en autores varios.

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y ENFOQUE DE GÉNERO

Las empresas son responsables en buena medida del impacto que provocan en su entorno y no solo en lo que a sostenibilidad ambiental se refiere. Según sean las condiciones de trabajo y las relaciones laborales que ofrecen, así incidirán en el modelo de convivencia entre mujeres y hombres en su zona de influencia limitando o generando oportunidades de desarrollo local en clave de igualdad. La Responsabilidad Social Empresarial pasa entre otros temas por conseguir la igualdad lo que supone ofrecer a los trabajadores hombres y mujeres la igualdad de hecho en las condiciones de trabajo y en todos sus ámbitos: En la selección, la

promoción, las retribuciones, la formación y la conciliación de la vida familiar y privada.

No se trata de cumplir la legislación, eso se da por descontado, sino que estamos precisamente ante cuestiones que tiene mucho que ver con lo que se denomina discriminación indirecta. La discriminación directa se combate cumpliendo la ley, pero la discriminación indirecta supone una serie de hechos que sin atentar directamente contra la igualdad las consecuencias que se obtienen son contrarias a la misma.

La igualdad de las mujeres ha pasado de ser considerada de una reivindicación, a una necesidad para el desarrollo económico. Este es un tema que está incorporándose al discurso de la RSE, pero muy poco a poco, porque cuando se habla de diversidad y de igualdad de oportunidades no se hace referencia expresa al género, sino que se incluye la eliminación de todo tipo de discriminación no solo por razón de sexo sino también de etnia, creencias, opción sexual, creencias religiosas, entre otros.

En el modelo de excelencia European Foundation for Quality Management EFQM, la igualdad de oportunidades forma parte esencial de los criterios de excelencia que debe formar parte de manera expresa de los balances sociales

- ✓ Indicadores de desigualdad
- ✓ Participación en el mercado de trabajo
- ✓ Diferencias salariales entre hombres y mujeres
- ✓ Tiempo de estudio de las personas
- ✓ Perfil de cargos ocupados por las mujeres
- ✓ Mujeres cabeza de familia
- ✓ Flexibilización de las condiciones de trabajo

Algunas propuestas de acciones de RSE para la promoción de la equidad entre hombres y mujeres, pueden y deben incluir:

1. Compromiso público con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización.
2. Evaluación de la situación de género, para conocer la realidad de género efectivamente practicada.
3. Políticas de promoción de la equidad para el público interno, garantizar políticas salariales, de contratación, de promoción, la participación en cargos de dirección como compromiso de la organización con la equidad de género.
4. Políticas de salud, bienestar y protección contra la violencia de género, incluya acciones como la promoción de la parentalidad compartida y la no violencia intrafamiliar
5. Compromiso con la cadena de negocios, no uso de propaganda que induzcan a la discriminación de las mujeres, ni el fomento de estereotipos sexuales.

A la luz de estas iniciativas y recomendaciones, es evidente que la igualdad de género es importante para el desarrollo, porque cuando las mujeres tienen acceso a la educación e ingresos propios y participan en la toma de decisiones, las sociedades tienden a elegir mejor y tener mejores resultados de políticas. A medida que las mujeres participan en la toma de decisiones sobre la asignación de los recursos domésticos, por lo general alteran los patrones de gasto en beneficio de la salud y educación de los/as niños/as (Banco Mundial). A largo plazo, esto tiende a aumentar el crecimiento y mejorar las perspectivas de las generaciones futuras

De acuerdo con ONU Mujeres / Pacto Global, los siguientes siete principios ayudan a promover la igualdad de género en el lugar de trabajo:

1. Liderazgo Lo que significa: apoyo de alto nivel y rendición de cuentas sobre políticas de igualdad de género
2. Igualdad de oportunidades, integración y no discriminación Lo que significa: Asegurar la misma remuneración y los mismos beneficios por trabajo de igual valor y procurar pagar un salario mínimo vital a todos los hombres y mujeres.
3. Salud, seguridad y protección contra la violencia Lo que significa: Tener en

cuenta los impactos diferenciales sobre mujeres y hombres, ofrecer condiciones de trabajo seguras y protección frente a la exposición a los materiales peligrosos, así como informar de todos los riesgos potenciales en cuanto a la salud reproductiva.

4. Educación y formación Lo que significa: Invertir en políticas y programas que favorezcan al avance de las mujeres a todos los niveles y en todos los sectores económicos y que promuevan el acceso de las mujeres a todas las profesiones no tradicionales.

5. Desarrollo empresarial, cadena de suministro y prácticas de marketing Lo que significa: Extender las relaciones empresariales a las empresas dirigidas por mujeres, incluidas las pequeñas empresas.

6. Liderazgo y compromiso con la comunidad Lo que significa: Dar el ejemplo – compromiso de empresas de prestigio, para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

7. Transparencia, evaluación y rendición de cuentas Lo que significa: Difundir las políticas empresariales y los planes de implementación a favor de la igualdad de género

REFLEXIONES

La gestión del capital humano, enfocada con la visión de una empresa socialmente responsable, crea internamente un ambiente de trabajo favorable, estimulante, seguro, creativo, no discriminatorio y participativo en el que todos sus miembros interactúan a partir de bases justas de integridad y respeto que propician su desarrollo humano y profesional, contribuyendo para que alcancen una mejor calidad de vida.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que es necesario alcanzar la equidad a través de la integración, lo cual no significa añadir un “componente femenino” sino un “componente de igualdad de géneros” a una actividad existente. Por tanto, el objetivo de la integración de la igualdad de los géneros es: transformar las estructuras sociales e instituciones desiguales en estructuras iguales y justas

para los hombres y las mujeres. La integración del género requiere que se haga un esfuerzo por ampliar la participación equitativa de las mujeres en todos los niveles de dirección. (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas OIT)

A pesar de estos avances, aún existen barreras para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral y su acceso a posiciones de liderazgo y reducir la brecha salarial. Independientemente de su alto nivel de capital humano, las trabajadoras tienen más probabilidades de estar en sectores de baja productividad con menor acceso a seguridad laboral y beneficios, y existe evidencia todavía de una brecha salarial de género, especialmente en los puestos de toma de decisiones. Las medidas de conciliación del trabajo y la vida personal, la igualdad salarial, los beneficios y el aumento de la participación de las mujeres, especialmente en los puestos de alto nivel, siguen siendo las áreas de mayor preocupación en cuanto a la igualdad de género.

La incorporación del enfoque de género en la RSE debe considerarse en la organización para mejorar la transversalidad de las políticas de género en los procesos y resultados ambientales, éticos, sociales y económicos. Un ejemplo de lo que se puede hacer, es el Programa de Certificación de Género, tal como lo han abordado otros países del continente.

Un programa de certificación de género es un conjunto de políticas que promueven cambios organizacionales para cerrar la brecha de género. Proporcionan una oportunidad para integrar la igualdad de género en el modelo de negocios de una empresa mediante la transformación de las prácticas de gestión, la igualdad de oportunidades y, fundamentalmente, el cambio de actitudes. Algunos ejemplos de programas de certificación de género en las Américas son:

1. Programa de Certificación de Empresas en Equidad de Género - ARGENTINA
2. Programa Pro Equidad de Género - BRASIL.
3. Proyecto Sello Iguala - CHILE
4. Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género – COSTA RICA
5. Modelo de Equidad de Género - MEXICO

6. Programa de Gestión de la Calidad con Equidad de Género - URUGUAY

REFERENCIAS

- Alonso, Adriana. (2007): Responsabilidad social y género en la gestión de las organizaciones INCOTEC Pasaporte mundial a la competitividad. Madrid
- Ary, D; Jacobs Lucy y Razaviech A (1989) Introducción a la Investigación pedagógica, 2da, edición México: Mac Graw Hill.
- Bernal, Cesar A. (2018): Metodología de la Investigación. Pearson Edt. Bogotá.
- CEMEFI. (2014): El concepto de responsabilidad social empresarial CEMEFI, México.
- CINTERFOR. (2016): Género y Formación por Competencias Género y formación por competencias: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. Montevideo: /OIT.
- Delgado, A. (2013). Apuntes sobre el origen de la misoginia. Revista Estudios Culturales 4(8) 235-247
- Delgado, A y Rondón, F. (2014). La participación de ejecutivas en juntas directivas o la permanencia del techo de cristal. Revista COMPENDIUM, No. 31. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto.
- European Foundation for Quality Management. (2016): Modelo EFQM. Fundación Europea para la Gestión de la calidad.
- INCOTEC. (20014) Pasaporte Mundial a la Competitividad. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC Internacional) Colombia
- Marrero, Anais y Delgado, Aura (2015): Un modelo basado en el desarrollo de capacidades dirigido a la pequeña y mediana empresa- Revista Cátedra Rectoral Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Vol 2 - Nº 24 Julio - diciembre 2015. Valencia, Venezuela
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2008). ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Género. Segunda Edición. Ginebra
- Organización de los estados americanos. (2017): Módulo de RSE, PyMEs e Igualdad de Género. OEA, Comunidad Interamericana de Responsabilidad social, Foreign affairs trade and development of Canadá.

ONU Mujeres(S/) Pacto Global ONU Mujeres archivo | Pacto Global ONU | Empresas | Desarrollo Sostenible <https://pactoglobal.cl/tag/onu-mujeres/> (Consultado 19/07/2021)

Sabino, Carlos. (1992). El proceso de investigación. Caracas: Editorial Panapo.

Sierra Bravo, R. (2007). Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica. 5ta. Edición, Madrid: Thompson Editores.

Synergies. (2012): World Bank Report: Gender Equality and Development, <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936245355/Main-Message-English.pdf> (Consultado 19/07/2021)

UN Women and Global Compact. (2011): Women's Empowerment Principles, http://www.unwomen.org/wp-content/uploads/2011/10/Women-s-Empowerment-Principles_en.pdf (Consultado 19/07/2021)

CAPITULO 2

SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA ANTE LA PRESENCIA DEL COVID -19

Belkis Tovar y Gladys Arocha

INTRODUCCIÓN

La presencia de la pandemia, debido al Covid-19 ha profundizado le situación de vulnerabilidad en que se encuentran las mujeres y las niñas, se han intensificado las brechas de género. La mujer a nivel mundial por efectos de la pandemia ha tenido que quedarse en el hogar, debido al aumento de la demanda de atención provocado por el cierre de las escuelas, el confinamiento de las personas mayores y el creciente número de familiares enfermos, lo que ha impedido que pueda seguir laborando, sobre todo en aquellos trabajos que no se realicen de manera remota; disminuyendo su participación en la fuerza laboral.

En otras oportunidades el abandono del sitio de trabajo, por efectos de la pandemia, ha sido por cierre de las empresas, fabricas, sobre todo las trabajadoras del sector servicio y manufactura en el cual se desempeñan con mayor auge las mujeres, aunque en menor proporción con respecto a los hombres según Grown y Sánchez-Paramo (2020),

Es conocido la lucha que han dado las mujeres a través del tiempo, para ser reconocidas e incluidas en igualdad de condiciones en el campo laboral, sin embargo, las cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) señalan la brecha existente en la fuerza laboral. El organismo internacional en el estudio “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2020”, señaló que la

tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo para el año 2019, fue de 47%, lo que representa 27 puntos porcentuales por debajo del hombre, que se ubicó en un 74%.

A pesar de los esfuerzos de las organizaciones internacionales y de las propias féminas, no se ha logrado la equidad de género. Esta brecha de género en materia laboral, se ha profundizado a partir de la pandemia (García-Bulle, 2020). De acuerdo a la autora, desde los inicios de la pandemia ya había una marcada diferencia en el impacto sobre los trabajos ocupados por mujeres en el mercado laboral alrededor del mundo.

La mujer por su rol que ha ocupado tradicionalmente dentro del hogar (Tovar, 2017) y por la inequidad laboral, presenta una situación de mayor vulnerabilidad ante la presencia del Covid-19. Por un lado, tiene que hacer mayor presencia en el hogar para cumplir deberes domésticos y educacionales, lo que podría estar significando un aumento en la carga de trabajo no remunerado, que recae de manera desproporcionada sobre las mujeres, limitando aún más su disponibilidad de tiempo para desarrollar actividades productivas y por el otro, el despido ocurrido en las empresas a nivel mundial, ha provocado el descenso laboral femenino.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), al referirse a América Latina y el Caribe, indica que la pandemia provocada por el Covid-19, ha causado una crisis laboral por la pérdida de más de 34 millones de empleos, aunado a una baja productividad, alta informalidad, desigualdad de ingresos y de oportunidades de trabajo decente, ocasionando mayores desigualdades en la región. Según el informe del organismo internacional, las contracciones en el empleo no han sido igual en los diferentes grupos poblacionales, ya que las mujeres son las que con mayor intensidad han perdido el empleo.

El escrito de la investigación esta resumido en 4 partes. La primera parte referida a la introducción, objetivo y metodología. La segunda parte indica algunas acciones

internacionales de protección de la mujer. La tercera parte trata de la mujer trabajadora y el Covid-19. La cuarta parte comprende la situación de vulnerabilidad de la mujer trabajadora. Finalizando con las conclusiones

OBJETIVO GENERAL

Visibilizar la situación de vulnerabilidad de la mujer trabajadora ante la presencia del Covid-19.

METODOLOGÍA

La investigación es de tipo documental, por lo que se hizo un arqueo heurístico de fuentes primarias y secundarias, con la finalidad de identificar, especificar y seleccionar las fuentes escritas; y así lograr encontrar diversos aportes teóricos, conceptuales y explicativos para el abordaje de la investigación. De acuerdo a Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003: 39), “la investigación documental centra su esfuerzo en la recopilación documental con el propósito de obtener antecedentes sobre un aspecto del estudio. Se concibe como aquella dedicada a la búsqueda intencional de datos de información de tipo cualitativo y cuantitativo”

ALGUNAS ACCIONES INTERNACIONALES DE PROTECCIÓN DE LA MUJER

Es importante mencionar la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1995) en Beijing, China, con el propósito de continuar analizando la situación de las mujeres en el mundo, proceso que se había comenzado en tres Conferencias Mundiales anteriores, en vista de lograr la igualdad, el desarrollo y la paz. En la Cuarta Conferencia Mundial, se implementaron acciones a cumplir en 15 años, iniciándose un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre los géneros, se reafirmó que los derechos de las mujeres eran derechos humanos y que la igualdad entre los géneros, era de interés universal.

La Conferencia de Beijing, ha sido la de mayor alcance internacional a las anteriores, aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que fue fundamentalmente un programa para la potenciación del papel de la mujer y representó un momento decisivo para el adelanto de la mujer en el siglo XXI. En la Plataforma de Acción se identificaron doce aspectos, a saber: la mujer y la salud, la violencia contra la mujer, la mujer y los conflictos armados, la mujer y la economía, la participación de la mujer en el poder, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, los derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de comunicación, la mujer y el medio ambiente, la niña. Al aprobar la Plataforma de Acción de Beijing los gobiernos se comprometieron a incluir de manera efectiva una dimensión de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones.

Diez años después de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín, se instaló la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU (2005), en la ciudad de Nueva York, en la misma se revisaron y evaluaron los 10 años de la Plataforma de Acción de Beijing, se reafirmaron los compromisos de la IV Conferencia, llamando además a los gobiernos a que se comprometían en realizar mayores esfuerzos para lograr la igualdad de género y facilitar el progreso de la mujer.

A pesar de todas estas conferencias mundiales, aunada a las conferencias regionales sobre la mujer de América Latina y el Caribe; y el compromiso de los países a lograr la igualdad de género y evitar la discriminación de la mujer, plasmado en las diferentes legislaciones, esto no se ha logrado de acuerdo a lo esperado, hay muchas promesas que se han quedado en el vacío, y poco avance en los esfuerzos para promover los derechos de las mujeres. Llama la atención la persistencia en los altos índices de violencia contra la mujer en todo el mundo, la desigualdad entre los géneros en el empleo, la falta de derechos en materia de salud sexual y reproductiva, el tráfico sexual, el poco progreso económico de las mujeres (Delgado, 2012) (Tovar, 2017).

Las Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos, además de las convenciones internacionales, han aprobado una serie de instrumentos jurídicos, en procura de corregir la situación de desigualdad de las mujeres y en la búsqueda de garantizar sus derechos humanos. Es importante reconocer los esfuerzos realizados por las Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos, en la realización de interesantes conferencias mundiales en los que se ha abordado el tema de la mujer, con resultados positivos, así como la aprobación de diversos instrumentos jurídicos y convenciones internacionales, tendientes a corregir la situación de desigualdad y de garantizar la protección de los derechos humanos de las mujeres.

A nivel internacional la Declaración Universal de los Derechos Humanos. (ONU, 1948), constituye el instrumento jurídico que de manera universal protege los derechos de hombres y mujeres. La mayoría de los países, recogen en sus constituciones, el principio de igualdad de derechos entre mujeres y hombres, por lo que se dice que no existen normas discriminatorias; sin embargo, la igualdad existe en la teoría y la desigualdad en la práctica, en la realidad se produce una gran cantidad de actos violatorios a los derechos humanos de la mujer, quedando la situación de la mujer en situación de vulnerabilidad, acrecentándose en estos tiempos de pandemia.

Con la agenda 2030 (ONU, 2015), hay una esperanza de reivindicación de los derechos de las mujeres, ya que, a través de sus 17 objetivos, se ven plasmados una serie de consideraciones, que los países se han comprometido en el logro de la equidad de género.

LA MUJER TRABAJADORA Y EL COVID-19

La declaración de pandemia decretada por La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), debido a la presencia del Covid-19, condujo a que, a nivel mundial, los países en atención a la misma se acogieran al aislamiento social y preventivo, en protección de la salud, tratando de que el impacto del virus fuera lo menos

contagioso posible. El aislamiento social, trajo a su vez una serie de consecuencias, observándose como en los diferentes países cerraron fronteras, limitaron el accionar laboral en las empresas, ocurrió la pérdida de puesto de trabajo, regresión de condiciones laborales, aumento de la informalidad laboral, disminuyó la actividad presencial de la educación, confinamiento de la familia, entre otras.

La región latinoamericana, no escapó de esta situación, a partir de la declaración de pandemia, los gobiernos de los diferentes países tomaron decisiones que impactó la vida de las personas en el ámbito económico, social, laboral, educativo, salud, de seguridad, así como la vida familiar. Aunado a la preocupación de la región por la debilidad de los sistemas de salud público, porque ante una pandemia, los primeros llamados a activarse es el personal de salud, por la crisis sanitaria que representa la misma. El informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT,2020), refiere que la pandemia implicó efectos devastadores tanto en el campo sanitario, como en el económico, lo que trajo consecuencias en las condiciones de trabajo y de vida de las poblaciones.

En el campo laboral, la situación de pandemia ha visibilizado la vulnerabilidad en que se encuentra la mujer. La misma ha tenido que dejar su empleo por situación de cierre de los sitios de trabajo, o por la necesidad de quedarse en casa para atender el hogar, al cuidado de los hijos, ancianos y enfermos, a lo que hay que agregarle que, ante la falta de un empleo medianamente seguro; y ante la necesidad de proveer alimentos a su familia, ha tenido que incursionar en ocupaciones del trabajo informal, con muy bajos ingresos, ausencia de seguridad social, inestabilidad laboral, condiciones inadecuadas de trabajo, incrementando la pobreza.

El aumento de la pobreza y la desigualdad en Latinoamérica es reflejado en el informe Panorama Social de América Latina 2020, presentado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL,2021), refiere que la pandemia del coronavirus se ha extendido a todos los ámbitos de la vida humana, incidiendo

en las relaciones entre las personas, paralizando las economías y provocando cambios profundos en las sociedades, ha ocurrido un aumento en los niveles de pobreza en la región con 22 millones de nuevos pobres en el año 2020. Indicando que el total de personas en situación de pobreza aumento a 209 millones de las cuales 78 millones se encuentran en pobreza extrema.

En el contexto de la pandemia, aunado a la pobreza y la necesidad de trabajar, así como la obligatoriedad de aislamiento social para evitar el contagio, muchas mujeres están desarrollando el teletrabajo, cuando es permitido en los sitios de trabajo. Significando con esto que la mujer tiene que lidiar con el trabajo doméstico, el atender las tareas de los hijos, el cuidado de los enfermos, realizar trabajo precario en la economía informal y teletrabajo para poder subsistir, aumentando su vulnerabilidad ante el entorno económico, social, laboral y de salud por el alarmante número de contagios.

SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD DE LA MUJER VENEZOLANA

A su vez, es necesario indicar que la vulnerabilidad de la mujer también se ha visibilizado por la situación de violencia que viven a diario muchas mujeres, dentro y fuera del hogar, todas estas desigualdades se han visto acentuadas con la crisis que hoy día atraviesa Venezuela, tanto en el plano económico, social, político, aunada a la declaración de pandemia por el Covid-19. En ese sentido la ONU (2020) se pronunció por el aumento de la violencia domestica a nivel mundial, ante el escenario del coronavirus, llamando a la paz en los hogares. La violencia hacia mujeres y niñas se ha acrecentado debido al confinamiento decretado por los gobiernos. Esta violencia domestica la viven las mujeres y niñas venezolanas

También es importante señalar que la vulnerabilidad de la mujer se ha visto acentuada con la situación de la migración. Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2020), para el caso de Venezuela, hay cerca de 5,4 millones de refugiados y migrantes venezolanos que viven fuera del país, un 80%

residen en 17 estados de América Latina y el Caribe, siendo Colombia, Perú y Chile, los tres primeros países con mayores concentraciones de migrantes. La mujer venezolana, ha tenido que migrar en busca de mejores condiciones de vida, pero la pandemia de COVID-19, ha aumentado sus vulnerabilidades en los países de destino, haciendo que perdieran sus medios de subsistencia y su capacidad para poder cubrir sus necesidades básicas de albergue, alimentos, salud, entre otras.

A diario, los medios internacionales son portadores de noticias, destacando la vulnerabilidad de la mujer migrante. Señalando casos en los distintos países de América Latina y el Caribe, de cómo la mujer migrante ha sido despedida de su trabajo, ha sido expulsada de la residencia donde vivía por atrasos en el arrendamiento, ha sido golpeada por la xenofobia, e incluso se han presentado casos de feminicidio. La mujer venezolana migrante sufre esta situación.

Entre los innumerables casos es de observancia, los migrantes venezolanos que mueren en el mar. El naufragio de Güiria es un vivo ejemplo, tanto hombres como mujeres, mueren en el mar al escapar de la dura situación de Venezuela; con la ilusión de obtener una vida más digna, tratan de llegar a Trinidad y Tobago, pero no lograron llegar a su destino. Igualmente se conoce el caso de una joven venezolana de 18 años, migrante en Argentina, que en su sitio de trabajo fue engañada, drogada y abusada sexualmente, cuando lo que quería era trabajar dignamente para lograr su sobrevivencia. HA sido notorio los casos de las familias venezolanas que cruzan la frontera entre Chile y Bolivia, en estos pasos fronterizos, a 3.600 metros de altura sobre el nivel del mar, con las temperaturas extremas, los venezolanos se arriesgan para pasar a Chile, ocurriendo casos de muerte de mujeres venezolanas.

En sintonía con el informe publicado por la ONG Plan Internacional (2021), el grupo de mayor vulnerabilidad, son las mujeres y los infantes, en situación de migración y refugio, en la región latinoamericana, principalmente en Perú y Ecuador, donde se encuentra escasos de empleo, limitaciones para acceder a los servicios, violencia de género, exclusión, discriminación, dificultad para encontrar su status legal.

El reporte del estudio del citado organismo internacional, indica que en Ecuador el 77% de los hogares venezolanos migrantes, y en Perú el 50 %, viven en situación de hacinamiento. Situación que se agravo con la pandemia, porque el aumento de la crisis económica de estos países, aumenta los riesgos de desalojos. Esto aunado al aumento de trabajo informal entre los venezolanos migrantes, así como limitaciones para el ingreso de los niños a las escuelas y restricciones para el acceso a los servicios de salud.

Para la ONG Plan Internacional (2021), la crisis de Venezuela ha provocado la salida de más de 5,5 millones de personas, y el 25% son niños y adolescentes. Se calcula que en Ecuador viven más de 415.000 personas venezolanas y en Perú más de 1,4 millones. El estudio señala evidencias de la discriminación por género, indicando que el 58,4% de las mujeres refugiadas y migrantes en Perú y Ecuador comprende mayores cifras de marginalidad en comparación con la de los hombres venezolanos. En referencia al ámbito laboral, en Perú el 65% de las mujeres trabajan y 98% los hombres y en Ecuador 20% de las mujeres y el 42,5 de los hombres.

CONCLUSIONES

La declaración de pandemia decretada por La Organización Mundial de la Salud, debido a la presencia del Covid-19, condujo a que, a nivel mundial, los países en atención a la misma se acogieran al aislamiento social y preventivo, en protección de la salud. Los gobiernos de los diferentes países tomaron decisiones que impacto la vida de las personas en el ámbito económico, social, laboral, educativo, salud, de seguridad, así como la vida familiar.

El aislamiento social, trajo a su vez una serie de consecuencias, los diferentes países cerraron fronteras, limitaron el trabajo en las empresas, ocurrió la perdida de puesto de trabajo, regresión de condiciones laborales, aumento de la informalidad

laboral, disminuyó la actividad presencial de la educación, confinamiento de la familia, entre otras.

La región de América Latina y el Caribe, se ha visto impactada por la pandemia provocada por el covid-19, ha ocurrido crisis laboral, se han perdido más de 34 millones de empleos. Ocurren además baja productividad, alta informalidad, desigualdad de ingresos y de oportunidades de trabajo decente, ocasionando mayores desigualdades en la región. Las mujeres son las que han sufrido mayor pérdida del empleo (OIT, 2020)

La pandemia, colocó a la mujer en una situación de mayor vulnerabilidad. A pesar de que la mayoría de los países recogen en sus Constituciones, el principio de igualdad de derechos entre mujeres y hombres, por lo que se dice que no existen normas discriminatorias; sin embargo, la igualdad existe en la teoría y la desigualdad en la práctica, en la realidad se produce una gran cantidad de actos violatorios a los derechos humanos de la mujer, quedando la mujer en situación de vulnerabilidad.

La pandemia, ha visibilizado la situación de vulneración de la mujer venezolana, se han incrementado los casos de pérdida de empleo, informalidad laboral, desigualdad en los ingresos, disminución de trabajo decente. Esto aunado a la crisis económica, social, política, educativa de Venezuela, que ha llevado que la mujer emigre con su familia a otros países, quedando aún más desprotegida, sufriendo de ataques por xenofobia, desalojo del sitio de vivienda, acoso de todo tipo, e inclusive muchas mujeres han encontrado la muerte en búsqueda de una vida mejor.

REFERENCIAS

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021). Panorama Social de América Latina 2020. Documento en línea . Disponible: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46687-panorama-social-america-latina-2020>. Consulta 2021, marzo 17

Delgado de Smith Yamile, Colombo Leyda y Rosmel Orfila (2003). Conduciendo la investigación. Editorial Comala. 2da. Edición. Caracas

Delgado de Smith, Yamile (2012). Tipología de violencia y regulación en Venezuela. En Delgado de Smith y González María Cristina (Coordinadoras). En Mujeres en el mundo: sexualidad, violencia, ciudadanía, historia, migración y trabajo. (Pp.121-133). Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela

García-Bulle, Sofia (2020). Las mujeres y el trabajo: Una pandemia socioeconómica. Disponible <https://observatorio.tec.mx/edu-news/exodo-laboral-mujeres>. Consulta 2021, enero 30

Grown, Caren y Sánchez-Paramo Carolina (2020). El nuevo coronavirus no hace distinción de género y tampoco deberíamos hacerla nosotros. Documento en línea. Disponible: <https://blogs.worldbank.org/es/voces/el-coronavirus-no-hace-distincion-de-genero-y-tampoco-deberiamos-hacerla-nosotros>. Consulta 2021, febrero 8

ONG Plan International (2021). You can protect girl from gender -based violence. Documento en línea. Disponible: <https://www.planusa.org/?gclid=a7e3be2d3dd91172246cde13cdb9a0cd&gcls>. Consulta 2021, marzo 2

Organización Mundial de la Salud (2020). Brote de virus coronavirus pandemia Global. Documento en línea. Disponible <https://www.who.int/es>. Consulta:2020, diciembre 18

Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Documento en línea. Disponible: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>. Consulta 2020, octubre 25

Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1995). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Documento en línea. Disponible: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf> Consulta 2021, marzo 30

Organización de las Naciones Unidas (2005). Comisión de la condición jurídica y social de la mujer. Documento en línea. Disponible <http://www.unwomen.org/es/csw>. Consulta 2020, noviembre 11

Organización de las Naciones Unidas (2015) Objetivos del desarrollo sostenible. Documento en línea. Disponible: <http://www.un.org/> Consulta 2021, marzo 28

Organización de las Naciones Unidad (2020). Aumento de la violencia domestica por el coronavirus. Documento en línea. Disponible: <https://news.un.org/es/story/2020/04/1472392>. Consulta 2021, marzo 30

Organización Internacional del trabajo (2020). Panorama laboral en tiempos de la covid-19: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. Documento en línea. Disponible: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_756717/lang-es/index.htm. Consulta 2021, febrero 1

Organización Internacional del Trabajo (2020). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2020. Documento en línea. Disponible: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang-es/index.htm>. Consulta 2021, febrero 8

Organización Internacional para las Migraciones (2020). Informe sobre las migraciones en el mundo 2020. Documento en línea. Disponible: <https://www.iom.int/wmr/interactive/?lang=ES> Consulta 2021, febrero 18

Tovar, Belkis (2017). Mujer, derechos humanos y retos del siglo XXI. Ponencia presentada en el Foro: Retos en el siglo XXI. En el marco del día internacional de la mujer. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

CAPITULO 3

TENDENCIAS EMERGENTES EN LA GESTIÓN DE LO HUMANO EN TIEMPO DE PANDEMIA EN VENEZUELA

Belkys Suárez

A MODO DE APERTURA

En el mundo global desde finales del año 2019 y principios del año 2020, a la fecha estamos viviendo una situación sin precedentes como la actual, Venezuela al igual que el resto de los países del mundo, ha tenido que enfrentar esta coyuntura de manera paulatina, puesto que no había experiencia en este tipo de situación que ha tenido una repercusión y ha influido en todo el accionar del mundo organizacional y la gestión de lo humano. Para ello, el mundo organizacional ha tenido que adoptar y adaptar los modelos y los enfoques gerenciales en pro de canalizar los retos y desafíos que se encuentran inmersos en tiempo de incertidumbre.

En Venezuela al igual que en el resto del mundo, los seres humanos nos hemos visto amenazados en el aspecto de salud, donde la vida peligra si no se asumen los protocolos de bioseguridad emitidos por las autoridades sanitarias de cada nación. En sí, hoy por hoy, cada individuo es responsable de ella teniendo que proteger y garantizar su vida y la vida de su núcleo familiar y laboral.

Adicional a lo anterior, en Venezuela se tiene que hacer frente diariamente a los graves problemas de índole políticos, económicos, sociales y culturales, entre los que destacan: crisis hospitalaria, escases de medicinas, altos costos de alimentos, medicinas y servicios, insuficiencia de combustible, dolarización de los rubros, hiperinflación, devaluación de la moneda, entre muchos otros.

En ese sentido, las organizaciones y las personas tienen que adaptarse a las incertidumbres, realidades y cambios que se han venido presentando de manera vertiginosa. Para ello: a) las organizaciones tienen que ejecutar una serie de transformaciones y modificaciones en su sistema operativo para mantenerse competitivas, en general incluyen cambios en su estilo de administración, dirección y gestión; aunado a lo anterior, la postura que deben adoptar de acuerdo con los cambios exigidos por el ambiente en los cuales tienen que operar, b) las personas tienen que hacer uso de nuevas estrategias, hábitos, recursos y herramientas que le permitan sopesar la situación para mantenerse saludables y activos.

Por lo antes descrito, observamos que a raíz de la Pandemia Covid-19, el mundo ha cambiado y el ambiente global se ha transformado, el mundo organizacional no ha escapado de ello, es decir, las organizaciones no pueden permanecer a la deriva u obviarlo, sino que deben prepararse, para adaptarse a los desafíos que ocurren en el contexto. En otras palabras, hoy en día las organizaciones deben reinventarse su accionar, cada una debe buscar la manera de sortear la situación y los cambios que se están presentando como producto de la pandemia, lo anterior, ha hecho que cada empresa le dedique mayor atención a la gestión de lo humano, dado que no existe un manual que sea aplicable a cada una de las situaciones presente en los actuales momentos. En fin, cada organización se adapta en función de su realidad y necesidad organizacional.

Por otro lado, el propósito de las organizaciones actuales es garantizar su continuidad operacional, aumentar la eficacia, y esto se logra alcanzando los objetivos estratégicos con repercusión en las metas y resultados previamente establecidos. Es por ello, que las organizaciones están reorientando y cambiando los conceptos en materia de gestión de lo humano, renovando las prácticas en búsqueda constante de herramientas gerenciales que le permitan alcanzar los propósitos organizacionales a través del talento humano. En ese sentido, las personas, los individuos que fungen como colaboradores organizacionales con su

accionar diario, son los que otorgan la ventaja competitiva a las empresas donde prestan servicios.

Ahora bien, el ámbito de la gestión de lo humano está conformado por las personas y las organizaciones, pues las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas y/o individuos para operar, alcanzar sus objetivos, la eficiencia, y el éxito organizacional.

La gestión del talento humano, en opinión de Chiavenato, (2002), es una de las áreas que ha experimentado mayores cambios y transformaciones en los últimos tiempos. Todas ellas, producto de las innovaciones tecnológicas, cambios económicos, nuevas posturas en el mundo del trabajo entre otros. Suárez (2017), comenta que hoy día la visión del área es totalmente diferente a la de su configuración inicial, en ese sentido, los directivos, gestores, líderes y los gerentes, están en la constante búsqueda de nuevas prácticas, herramientas y tendencias que les permitan superar y enfrentar así las incertidumbres, desafíos, exigencias, necesidades y retos en la gestión actual.

En la misma línea, Ulrich (2006), y Alles (2007), coinciden en que la gestión de talento humano en la actualidad se encuentra enfocada en una gerencia global, con énfasis en las capacidades de la organización, el cambio en la cultura, el capital intelectual, el trato justo a los empleados y la determinación de los valores. En suma, lo anterior son elementos claves en la gestión de lo humano. Pues lo anterior, engloba una nueva filosofía de acción en donde los trabajadores se consideran socios que conducen los negocios de la empresa, utilizan información disponible, aplican sus conocimientos y habilidades y toman las decisiones adecuadas para garantizar los resultados esperados.

El propósito investigativo de este estudio, fue el de reflexionar sobre las tendencias emergentes en la gestión de lo humano en tiempos de la pandemia en Venezuela.

El trabajo centra su interés en los ejes a saber: a) tendencias emergentes, b) gestión de lo humano y tendencias emergentes, c) gestión de lo humano durante la pandemia en Venezuela.

Se considera que el objeto elegido es de trascendencia porque: a) el mundo global se ha caracterizado por cada una de las tendencias que han surgido para enfrentar los desafíos de la pandemia, b) es un tema de actualidad y se encuentra hoy más que nunca con vigencia, c) las tendencias son guías que orientan hacia determinado propósito, d) en los actuales momentos es un reto para cada gestor hacer uso efectivo de las tendencias que han emergido para poder alcanzar los propósitos organizacionales y de vida.

La pertinencia del estudio es de interés, por cuanto: a) asumir las tendencias administrativas, operacionalizarlas son claves para la sobrevivencia de las organizaciones en estos tiempos, b) son clave para el mundo de vida y del trabajo, c) guían y apoyan el camino de los gestores para alcanzar los niveles de competitividad, d) el papel de los gestores como agentes del cambio ha adquirido mayor relevancia en los nuevos escenarios.

En resumen, las tendencias surgidas a raíz de la pandemia, es lo que ha hecho posible la implantación de transformaciones continuas en cada una de las organizaciones atendiendo sus realidades y necesidades en pro de la supervivencia.

La principal tendencia ha sido la implantación de una metodología integral para la gestión del cambio de manera sistemática, con un plan detallado paso a paso para prever y evaluar cómo estos cambios han impactado los diferentes procesos de la organización. Por otro lado, el papel de los gestores como agentes del cambio ha adquirido mayor relevancia en los nuevos escenarios de creciente incertidumbre. Y es su responsabilidad proporcionar un contexto organizacional propicio para la innovación, generando una cultura de confianza, seguridad y flexibilidad.

TENDENCIAS EMERGENTES

Para iniciar el apartado, hay que indicar que mucho se ha escrito acerca de las tendencias en el área de lo humano y autores de la talla de Urrich (2006), Alles (2007), Chiavenato (2002) y Dolan (2003). Cada uno asume una postura con respecto a ellas.

En el caso particular, paso a definir los términos: 1) tendencia, 2) emergente, de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española (RAE 2020), tendencia es: a) la propensión o inclinación en las personas y en las cosas hacia determinados fines, b) orienta en determinada dirección. En lo referente a lo emergente, es lo que emerge, que nace, sale y tiene principio de otra cosa.

Para el estudio que nos ocupa, se planteará que las tendencias son los cambios, innovaciones que surgen de la implantación de teorías y tecnología¹ en donde surgen nuevas acciones que persiguen garantizar la continuidad operativa y de las personas en las organizaciones.

En atención, a las tendencias emergentes de la gestión de lo humano en la actualidad se han observado diferentes perspectivas teóricas de la gestión de talento humano en las organizaciones, que hacen mención a tendencias emergentes, con énfasis: a) las teorías del diseño organizacional que consideran la relación entre el tamaño, diseño de la organización y su cultura, b) desde la perspectiva de la psicología organizacional se encuentran aportes a la administración y su asociación a diferentes ciencias sociales unidas para dar como resultado un sustento teórico a la administración de gestión humana. En ese sentido, para Deloitte University Press (2016), señala como tendencias emergentes de la gestión de lo humano a saber: 1) diseño organizacional: las organizaciones han cambiado sus estructuras, pasando de un modelo funcional tradicional a equipos flexibles e interconectados, orientadas al cliente. 2) red de equipos, donde

¹ Tecnología: “se utiliza para designar metodologías o métodos de trabajo aplicables de manera concreta en las organizaciones”. Alles, M. (2007:357)

las organizaciones empoderan y facultan a los equipos para que sean autónomos, afronten retos, desafíos y proyectos específicos de la organización. 3) Por otro lado, se ha mantenido como el área de la gestión del talento humano con mayor importancia estratégica, apoyada sobre la eficiencia y la personalización como pilares fundamentales, y su vinculación con los procesos de negocio de la organización. 4) liderazgo, 5) cultura, 6) compromiso, 7) aprendizaje, 8) nuevo comportamiento en la función de recursos humanos.

Globalmente, Chiavenato (2002), señala que las tendencias no son fortuitas ni ocurren al azar, sino que reflejan la necesidad de lograr competitividad en las organizaciones, en un mundo turbulento y colmado de desafíos. En sí, las tendencias reflejan la visión de negocio de las inversiones que producirán retornos garantizados a la organización. Esta visión considera la capacidad de desarrollo y de creación de valor que las personas pueden aportar a la organización.

GESTIÓN DE LO HUMANO Y TENDENCIAS EMERGENTES

Iniciamos indicando, que la Pandemia impulsó al mundo empresarial a adaptar los modelos de trabajo para mantener la continuidad operativa, sin arriesgar la salud de su talento humano.

En ese sentido, la gestión de lo humano ha implicado que los gestores, directivos, líderes, debieron reorganizarse e incorporar protocolos y planes de acción que les permitieran gestionar al talento vía remota, garantizar el bienestar físico y mental de sus equipos de trabajo e impulsar una nueva cultura organizacional en las empresas.

Es por ello, que las organizaciones deben estar al tanto de las tendencias en la gestión de lo humano, pues estas, les han permitido tomar decisiones acertadas para optimizar y garantizar la continuidad operativa en el tiempo.

En ese sentido, las organizaciones en estos tiempos para garantizar su efectividad deben focalizarse en los ámbitos a) la humanización organizativa, basada en una cultura corporativa que prioriza el bienestar de las personas, b) el liderazgo colectivo, focalizado en conseguir resultados a través de la motivación y el compromiso del equipo con el proyecto y los retos por alcanzar. En estos tiempos convulsos un reflejo de algunas de las nuevas tendencias que han emergido en la gestión de lo humano, son las que se pueden apreciar en el cuadro 1, que se presenta a continuación.

Cuadro 1
Tendencias Emergentes

#	Tendencia	Referencia / Significado
1	Humanización de las organizaciones	Gestión centrada en las personas que fomente su capacidad creativa e innovadora, principal motor para la productividad y competitividad, y que favorezca su adhesión a un propósito de sostenibilidad.
2	Gestor	Gestores más empáticos y comprometidos que tengan en cuenta a las personas y al equipo en su toma de decisiones.
3	Economía GIG	Gestión de la flexibilidad de los profesionales, desde el punto de vista de horarios como de organización de proyectos y coordinación de equipos.
4	Digitalización de los procesos de RRHH	La digitalización ha pasado a convertirse en una revolución que contribuye a mejorar el recorrido por la organización con el objetivo de identificar áreas de mejora y explorar iniciativas para optimizar los procesos.

5	Teletrabajo	La flexibilidad y el trabajo en remoto han llegado para quedarse, con diversos grados de intensidad, los modelos híbridos que combinan el teletrabajo y la presencia en las instalaciones de la empresa. Facultar a los empleados para que gestionen con flexibilidad horas de trabajo y ubicación es la ventaja competitiva más potente de la propuesta de valor al empleado.
6	Manejo de la RRSS colaborativas	En el nuevo entorno, es vital contar con herramientas tecnológicas que garanticen la colaboración en los equipos de trabajo. Destaca el uso de redes sociales internas, que afianza plataforma clave para la colaboración profesional entre los empleados, más allá de su papel inicial prioritario como canal de comunicación.
7	Hipertransparencia	Establece canales eficaces de comunicación interna que permitan fluir la información tanto vertical como transversalmente, favoreciendo la agilidad en recoger la voz de los empleados y responderle, desde diversas perspectivas.
8	Nuevas Tecnologías	El desarrollo tecnológico se ha intensificado para responder a las nuevas necesidades con la mayor eficiencia posible.
9	Employee Advocacy	Implantación de herramientas para la medición y gestión del compromiso que favorezcan la adhesión de los empleados a la cultura corporativa.
10	Nuevas habilidades	Uso de herramientas de big data y analítica aplicada a los procesos de gestión de lo humano, para conocer,

		entender y predecir con agilidad situaciones y contextos cambiantes.
11	Análisis de datos y predicción de tendencias	Las empresas líderes han dispuesto la acción de una cultura del feedback; escuchan, usan los datos y la información que tienen al alcance para comprender las preocupaciones de sus empleados, clientes.
12	Microlearning /Microaprendizaje	Apuesta por modelos de aprendizaje basados en contenidos ligeros que favorezcan la actualización de conocimientos y la adaptación al cambio.
13	Cultura centrada en las personas	La pandemia obligó a las empresas a priorizar las necesidades y deseos de los colaboradores para garantizar su lealtad y buen desempeño en la adversidad.
14	Liderazgo a distancia	crear fuertes roles de liderazgo que dominen las tecnologías virtuales y se caractericen por priorizar el crecimiento, la confianza y la creatividad de sus trabajadores.
15	Reuniones de trabajo a distancia	Un verdadero reto para las organizaciones la necesidad de seguir apostando por las herramientas y plataformas digitales para agilizar las discusiones y el intercambio de ideas entre superiores, homólogos y colaboradores.

Fuente: Suárez, B. (2021)

En suma, las tendencias en la gestión de lo humano han estado focalizadas a saber: a) la optimización de procesos, b) esquemas de trabajo más flexibles, c) una cultura organizacional centrada más en lo humano. Dicho de otra manera, todo ha girado

en buscar la satisfacción y el bienestar de los colaboradores para aumentar el compromiso, efectividad, eficiencia organizacional.

Las organizaciones, deben estar al tanto de las tendencias en la gestión de lo humano por cuanto estas permitirán a directivos, gestores de RRHH tomar decisiones acertadas para optimizar la productividad y la satisfacción de los colaboradores.

GESTIÓN DE LO HUMANO EN TIEMPO DE PANDEMIA EN VENEZUELA

En atención con la gestión de lo humano en tiempo de la Pandemia Covid-19, en Venezuela y en el ámbito organizacional, nos hemos visto en la necesidad de que los trabajadores, los equipos de trabajo y los gestores trabajen de manera simultánea muchas veces desde remoto para darle continuidad a las operaciones de la empresa.

El Covid-19), ha traído graves repercusiones en la salud de las personas, las organizaciones han tenido que adoptar y adaptarse a los protocolos establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020)², en resguardo de la vida de los seres humanos.

Nuestro país al igual que otras naciones, se ha acogido a las exigencias y regulaciones internacionales en materia de salud en resguardo de la vida de sus ciudadanos. De igual modo, las organizaciones no escapan al cumplimiento de tales exigencias en amparo de la salud de su personal.

El entorno actual del país es complejo y las organizaciones que aún se mantienen operativas en Venezuela, han tenido que generar, formular, desarrollar y ejecutar el cumplimiento de lineamientos estratégicos dinámicos en consonancia con las

² (OMS) Organización Mundial de la Salud, a partir de acá se hará uso de sus iniciales en el desarrollo del trabajo.

exigencias internacionales (OMS) y nacionales como las contempladas en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela año (2020), a fin de garantizar la continuidad de las actividades empresariales en función del recurso tiempo y tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- Redimensionar sus procesos de gestión administrativa, operativa y del talento humano, de tal manera que le permita actuar con efectividad en el mundo competitivo de hoy y garantizar la continuidad en el tiempo.
- Desarrollar y cumplir los protocolos internos en materia de bioseguridad establecidos por la (OMS) y los Organismos gubernamentales nacionales y estatales, en resguardo de la salud de las personas en general y por ende de las organizaciones.
- Adaptación de los horarios de las jornadas laborales, atendiendo a las regulaciones de los organismos gubernamentales. En muchos casos jornadas híbridas con actividades alternas presenciales y remotas desde sus hogares.
- Flexibilizar la asistencia del personal a sus jornadas de trabajo, garantizando medio de transporte, subsidio de combustible, entre otros.
- Hacer uso de la tecnología impulsando las actividades de teletrabajo, mediante la aplicación de nuevas herramientas que permitan una comunicación continua y supervisión remota a los miembros de la organización (directivo - colaborador).
- Impulsar actividades de concientización a nivel del personal de la organización a saber: comportamiento preventivo y responsable, para la minimización de los riesgos asociados con la pandemia (Covid-19). Inversión en materia de seguridad laboral relacionado con la dotación de equipos de protección personal y al mismo tiempo en actividades que garanticen ambientes laborales con el mayor grado de sanidad posible.
- Monitoreo continuo a la salud del personal miembros de la organización sin excepción, con mayor énfasis en aquellos trabajadores en condición de mayor edad y con posibles patologías de base, (diabetes, riesgos

cardiovasculares, riesgos respiratorios etc.) en atención a lo definido por la (OMS).

- Formulación de nuevos indicadores de gestión o adaptación de los existentes de acuerdo a la realidad del país, aunado a las exigencias o limitaciones en ocasión de la pandemia.
- Monitoreo y análisis de los resultados de gestión en función con los lineamientos estratégicos asumidos, haciendo uso del factor tiempo.

Finalmente, lo antes descrito, se enmarca en la gestión de lo humano en tiempo de Pandemia en Venezuela, porque el personal que ejerce funciones de gestor invierte esfuerzo, dedicación y compromiso para cumplir cada uno de los propósitos planteados.

Por otro lado, cada día se hace más complejo el manejo de la gestión de lo humano en estos tiempos convulsionados, debido a que las personas, trabajadores se sienten abrumadas por todas estas incertidumbres y cambios violentos que han tenido que vivir y afrontar; en sí, han tenido que adaptar y modificar su accionar a los efectos de satisfacer los propósitos de vida y los propósitos laborales.

Definitivamente, Suárez (2011), afirma que las nuevas realidades y exigencias por las que atraviesan el mundo y el país, hacen que los directivos y gestores se planteen la necesidad de establecer lineamientos estratégicos y objetivos para asumir nuevos desafíos y posturas en la conducción y funcionamiento de las organizaciones. Es importante, que cada gestor, asuma estos nuevos retos como un proceso continuo.

En fin, los gestores tienen que aprender a auto gestionar estas incertidumbres para luego poder gestionar y liderar de manera efectiva el aspecto humano de sus colaboradores en el medio empresarial.

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico de este estudio, se inscribe dentro de la modalidad de investigación documental. Bosch (1990), afirma que es el resultado de un largo proceso racional y lógico que eslabona cada uno de los pasos de un proceso natural hacia una conclusión lógica; y Sierra (1988), agrega que dicha investigación tiene como propósito la observación de fuentes documentales.

Procedimiento Metodológico

Globalmente, se describe el camino seguido de acuerdo a la naturaleza de la investigación, se elige el enfoque hermenéutico. Según Martínez (2006), éste es el método que usa, consciente o inconscientemente, todo investigador y en todo momento, ya que la mente humana es, por su propia naturaleza, interpretativa.

El proceso se inicia desde la aparición de la idea que permitió reflexionar y aplicar la comprensión e interpretación a las fuentes bibliográficas consultadas en las áreas de interés. En particular, para el desarrollo de la construcción teórica (producción), se sintetizan las siguientes etapas:

- Etapa inicial, consistió en conocer y explorar todo el conjunto de fuentes de interés para responder a los propósitos planteados.
- Técnica empleada, referida a discriminar, seleccionar, clasificar, sintetizar, y ordenar la información. Se realiza arqueo heurístico sobre la base de la literatura especializada en la temática abordada.
- Etapa de análisis, conlleva la comprensión e interpretación de la información precedente y direccionada a los tópicos planteados.
- Etapa de construcción, se refiere a la vinculación y articulación de los conocimientos, es decir, la acción de construir y producir el documento definitivo.

Para finalizar, la revisión documental permitió realizar el arqueo heurístico de las fuentes que guiaron la investigación. Lo antes expuesto, produjo la obtención de mayor cantidad de información que enriqueció el trabajo propuesto.

REFLEXIONES FINALES

En el punto, se da cuenta de algunas reflexiones que emergen de la investigación realizada. A continuación, algunos aspectos destacables que se vinculan con los propósitos del estudio.

En primer lugar, la Pandemia, ha hecho que cada empresa le dedique mayor atención a la gestión de lo humano, dado que no existe un manual que sea aplicable a cada una de las situaciones presente en los actuales momentos, es decir, cada una se adapta a su realidad y necesidad para garantizar su continuidad operativa en el tiempo.

Segundo lugar, las tendencias suelen ser vistas como guías que orientan hacia un determinado propósito.

En tercer aspecto, las tendencias emergentes, apuntan a distintas teorías, metodologías o tecnologías y estas deben implementarse de manera combinada o conjunta. Para que puedan alcanzar la efectividad en pro de los resultados para la organización.

Como cuarto punto, tenemos que las tendencias no son fortuitas ni ocurren al azar, sino que reflejan la necesidad de lograr competitividad en las organizaciones, y se vinculan directamente con los elementos estratégicos de la empresa.

Quinto aspecto, las organizaciones en estos tiempos se han focalizado en: a) la humanización organizativa, b) el liderazgo colectivo, c) motivación y el compromiso del equipo, d) sinergia, e) experiencia digital entre otros.

Sexto lugar, a groso modo las principales tendencias que se han asumido para la gestión de lo humano, destacan: las nuevas tecnologías y las prácticas a saber: Flexibilizar horarios, liderazgo a distancia, trabajos híbridos (remotos y oficina), competencias digitales, habilidades emocionales, entre otros.

Como séptimo punto, puedo indicar que las organizaciones, deben estar al tanto de las tendencias en la gestión de lo humano por cuanto estas permiten a los directivos, gestores de RRHH tomar decisiones acertadas para optimizar la productividad y la satisfacción de los colaboradores.

Globalmente, la Pandemia en Venezuela ha tenido un profundo impacto en las organizaciones del país, lo anterior ha puesto a prueba el talento humano y los demás recursos del ámbito empresarial, y a su vez ha requerido asumir las tendencias con conciencia, precisión, vinculándolas con los ejes estratégicos de la empresa a los efectos de garantizar su permanencia en el tiempo, con ello, contrarrestar de manera efectiva las incertidumbres de estos nuevos tiempos. En sí, cada organización se adecua a través de sus gestores y estos actúan en función de realidades y necesidades empresariales.

REFERENCIAS

- Alles, Martha (2007). Comportamiento Organizacional. Cómo Lograr un Cambio Cultural a Través de Gestión por Competencias. Editorial Granica. Buenos Aires.
- Bosch, Carlos (1991). La técnica de la Investigación Documental. Editorial Tillas. México.
- Chiavenato, Idalberto (2002). Gestión del Talento Humano. Editorial Mc. Graw Hill. Colombia.
- Deloitte University Press. (2016). Tendencias globales en capital humano. La nueva organización: un diseño diferente. En línea Disponible en https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-Capital/2016_HC%20Trends_espa%C3%B1olv4.pdf. Consulta 2021, agosto 17.
- Diccionario de la Real Academia Española (2020). En línea. Disponible en <https://dle.rae.es>. Consulta: 2021, agosto 17.
- Dolan, Shimon , Valle, Ramon, Jackson, Susan y Schuler, Randall (2003). La Gestión de los Recursos Humanos. Preparando Profesionales para el siglo XXI. Editorial. McGraw Hill. España.
- Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (2020). Decreto N° 4.198 de fecha 12 de mayo de 2020, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.535. Caracas.

Martínez, Miguel (2006). Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. Editorial Trillas. México.

Organización Mundial de la Salud (2020). Coronavirus Covid-19. En Línea Disponible en <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>. Consulta: 2021. Agosto, 22.

Sierra, Restituto (1988). Técnicas de Investigación Social: Teoría Y Ejercicios. Paraninfo S.A. Madrid.

Suárez, Belkys (2017). Las Almas del Oro Negro: Prácticas Laborales Para el Decenio 2000-2010. Editorial Académica Española. Alemania.

Suárez, Belkys (2011). Posmodernidad: Dilemas de la Gestión del Talento Humano en el Ámbito Empresarial. Observatorio Laboral, Revista Venezolana, Vol.4, N.7. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Ulrich, Dave (2006). Recursos Humanos Champions. Cómo pueden los recursos humanos cobrar valor y producir resultados. Granica. Buenos Aires.

CAPITULO 4

RESIGNIFICACIÓN DEL LIDERAZGO, UNA MIRADA DESDE LA GESTIÓN EMOCIONAL PARA GENERAR BIENESTAR

Dayana Querales y Lusmir Bolívar

“No es la especie más fuerte la que sobrevive ni la más inteligente, sino la que mejor se adapta a los cambios”.

Darwin -

A MANERA DE INTRODUCCIÓN

Existen tantas definiciones de liderazgo como analistas del tema. El liderazgo ha sido definido en términos de conducta, cualidades personales, poder, influencia, autoridad, cambio, gerencia, entre otros.

El liderazgo constituye un rasgo importante para cualquier ámbito de acción, en especial en las empresas u organizaciones, también es relevante en el área pública o privada y no se puede excluir del entorno político. En cada esfera es necesario para la prosecución de objetivos y cumplimiento de metas. En la actualidad uno de los desafíos que enfrentamos en este nuevo orden mundial son los desafíos de liderazgo tanto como los tecnológicos.

El líder es la persona que ejerce el liderazgo y se parte de la premisa que se conoce así mismo, reconoce sus capacidades y sus fallas. Es por ello que cada líder primero debe gestionarse a sí mismo para luego gestionar a otros. Esto es coherencia. Y así debe funcionar. Sin embargo, existen muchos líderes emocionalmente perturbados. Que no son capaces de potenciar sus capacidades y compensar las fallas.

Se presume que los líderes saben lo que quieren, por qué lo quieren, y para qué lo quieren y sobre todo comunicarlo a sus seguidores a fin de lograr su cooperación y su apoyo para juntos alcanzar las metas planteadas. La clave de la autoexpresión completa es la comprensión de sí mismo y del mundo; y la clave de la comprensión es aprender de la vida y de sus propias experiencias.

En palabras de Bennis, (1997). Los líderes comparten unos ingredientes:

- Una visión guiadora. El líder tiene una visión clara de qué es lo que quiere hacer personal y profesionalmente y la fortaleza para perseverar a pesar de los contratiempos y hasta de los fracasos. A menos que uno sepa a dónde va y por qué, no es posible que llegue.
- La pasión subyacente por las promesas de la vida, combinada con una pasión muy particular por una vocación, profesión, línea de conducta. El líder ama lo que hace y le encanta hacerlo.
- Y el último ingrediente que menciona el autor es la integridad refiriéndose al conocimiento de sí mismo, sinceridad y madurez.

Ahora bien, existe una gama amplia de definiciones sobre el liderazgo, pero todas generalmente están asociadas a la persecución de objetivos y la habilidad de conseguir que otros persigan lo propuesto.

Una de las definiciones que mejor define a un líder es la que señala el autor Covey, (2012), "El liderazgo en realidad es el arte de posibilitar". Quien expone interesantes interrogantes:

- Cuando tu lideras, ¿Te concentras en darles posibilidades a los demás?
¿Por qué?
- ¿Puedes pensar en líderes que conozcas que no les hayan posibilitado actuar a otras personas? ¿De qué manera distinta podrían haber hecho las cosas?
- ¿Qué tres cosas puedes hacer en tu rol de líder para dar posibilidades a otra gente o a la organización entendiéndolas como un todo?

Por su parte, Senge, (2002). También realiza oportunas preguntas referentes a la fuente del liderazgo.

¿Por qué seguimos concentrándonos en el comportamiento de los líderes exitosos antes que su estado interior?

¿Por qué nos obsesionamos con las estrategias de acción en vez de mirar nuestro estado de ser?

Ambos autores afirman, que el verdadero liderazgo proviene de nuestro estado psicológico. Afirmación interesante para generar una reflexión individual profunda.

Llegar a ser líder es sinónimo de llegar a ser uno mismo. Según su perspectiva puede ser muy fácil o muy difícil y eso dependerá de quien lo ejerza. El liderazgo es la más elevada de las artes, simplemente porque posibilita que todas otras artes y profesiones funcionen.

Otro indicador importante para ser un líder eficaz es provocar elevados niveles de respuesta emocional, lealtad y afecto. Para que esto sea una realidad el líder debe primero gestionarlo en sí mismo, siendo este su principal reto.

EL LIDERAZGO DESDE UNA MIRADA EMOCIONAL

Blanchard, (2007). Define el liderazgo como la capacidad de influir sobre otros mediante el desencadenamiento del poder y el potencial de las personas y las organizaciones para la obtención de un bien mayor.

En las organizaciones, el liderazgo tiene el potencial de influenciar la forma y manera en la cual ocurren los procesos relevantes de las mismas y aportar al logro de sus objetivos Bennis, (1997). Citado en Pérez y Del Valle, (2011). De allí la importancia de que los individuos que integran las organizaciones sientan bienestar.

La Universidad de Harvard tiene un seminario sobre psicología positiva. El profesor

Tal Ben-Shahar fue su creador e incluye conceptos como liderazgo, ética, felicidad, autoestima, educación y resiliencia. Convirtiéndose en ABC de bienestar.

Uno de los desafíos más importante de este siglo es combatir el estrés ya que uno de los síntomas más notables es el deterioro de las relaciones. Siendo las emociones que lo identifican la ira, el enfado, el miedo y el lenguaje negativo. Muchas personas no lo reconocen y de manera inconsciente en la mayoría de los casos produce estragos.

Por su parte, Peiro & Rodríguez, (2008). En su artículo “el liderazgo en las organizaciones y el estrés laboral” afirman que el liderazgo es un concepto importante para comprender la conducta laboral y organizacional citando a Britt, Davison, Bliese y Castro, (2004). Indican la importancia que deben tener quienes dirigen una empresa y las ideas que sobre la organización y el funcionamiento de esta. Es por ello, que el primer síntoma que debemos diagnosticar para suprimirlo y generar bienestar es el estrés. Reconocido como la enfermedad del siglo XXI.

Entre tantos cambios importantes en los que está sumergido la humanidad los líderes presentan características particulares, nuevos desafíos y sobre todo comportamientos distintos, destrezas o habilidades. Pero hay algo que todos tienen en común y no se pueden disociar de eso y son “las emociones”.

La pandemia COVID-19 agudizó esta realidad emocional y en muchas personas ha generado de manera adicional un “descontrol emocional”. No escapando de esta realidad los líderes quienes tienen el reto de guiar, influir y motivar a otros. Por lo que deben superarse a sí mismo y tener la capacidad y compromiso de ayudar a otros en tiempos complejos.

Se debe recordar que los líderes son “seres humanos”. Al parecer es tan obvio que lo olvidamos y lo hacemos una especie distinta, dejamos de verlos como individuos con determinadas características que les permiten ejercer un liderazgo. Pero hay

que recordar que tienen emociones y le corresponde gestionarlas a fin de que ellas contribuyan a su bienestar. Principalmente para sí mismo y luego para el entorno que lo rodea. Todos debemos recordar que las personas nos miran y aprenden de nosotros no sólo observando lo que hacemos, sino también escuchando lo que decimos. De hecho, siempre es nuestra conducta, mucho más que nuestro discurso, lo que finalmente comunicamos a los otros. Morris, (2006).

El liderazgo en la era del conocimiento se caracterizará por aquellos que encuentren su propia voz y que cualquiera que sea su posición, inspire a otros a encontrar la suya.

Ciertamente en el mundo la mayoría de las personas poseen el deseo natural de liderar algún proceso o circunstancia. El liderazgo quizás sea nuestro recurso natural máspreciado. “Todos convienen en que los líderes se hacen, no nacen, y se hacen por sí mismo más que por medios externos...Nadie se propone a ser líder por el sólo gusto de serlo, sino más bien para expresarse libre y totalmente; es decir, que los lideres no tienen interés en probarse a sí mismo sino un interés permanente en expresarse. Lo crucial pues, es la diferencia que hay entre ser conducidos, como lo son muchos hoy, y conducir, que es lo que muy pocos saben hacer”. Vennis, (1985).

El liderazgo está abierto a quien quiera ejercerlo. Es un ejercicio que transforma individuos, familias, organizaciones y comunidades. No tiene nada que ver con jerarquía, con una posición. Existen casos donde la máxima autoridad de una organización no ejerce el liderazgo, convirtiéndose incluso en una fuerte resistencia para que se acometan los cambios.

Aun cuando todo el mundo tiene la capacidad de liderazgo también es cierto que no todos lo serán. Hay personas que por mucho que sean motivadas, formadas y estimuladas para ejercer el liderazgo. Se resisten a ello solo por la simple realidad de no querer serlo.

¿En qué momento nos convencemos de que una persona es un líder? La prueba más fehaciente de la capacidad de liderazgo de una persona, se mide por la manera en que afecta la voluntad de los demás para lograr los objetivos visiblemente comunes. Su energía, habilidad de persuasión y la convicción personal por dichos objetivos, influyen en los demás para que trabajen a su lado por la misma meta.

“Las organizaciones y sus líderes tienen que tratar, inevitablemente, con la naturaleza del hombre, razón por la cual los valores, los compromisos, las convicciones y hasta las pasiones son elementos básicos para toda organización. Como quiera que los líderes tratan con personas y no con cosas, el liderazgo sin valores, sin compromiso y sin convicción no puede ser sino inhumano y perjudicial”. Druker, (1993).

Un aspecto importante del liderazgo es el carácter del líder. El carácter es vital. Un líder con carácter inspira confianza y lealtad.

La mayoría de estos rasgos de carácter se desarrollan en una edad temprana y se convierten en comportamientos habituales. El reto es identificar aquellas cualidades en las que se necesita trabajar más y aplicarlas de manera consciente y reiterada hasta afectar su carácter. Cambiar la naturaleza es posible no obstante requiere disciplina, perseverancia y un gran esfuerzo personal.

ALGUNAS VERDADES SOBRE EL LIDERAZGO

1. El liderazgo es una cuestión de cómo ser, no de cómo hacer. La mayor parte de nuestras vidas pretendemos dominar como hacer las cosas, pero finalmente, son el carácter y la calidad del individuo lo que distingue a los grandes líderes.
2. Los líderes alcanzan el éxito por el esfuerzo de su gente. El desafío principal del líder es construir un equipo de trabajo donde resalten los valores, la coherencia, el compromiso y la lealtad. Adicionalmente, el equipo debe estar motivado y ser proactivo. El líder debe invertir en su formación y capacitación. Y a su vez le debe a su equipo pasión y compromiso.

3. Los líderes construyen puentes. Los límites entre sectores, entre organizaciones, entre empleados, clientes u otros. El desafío del líder es construir una comunidad cohesiva interna o externa de la organización, invertir en relaciones, comunicar y compartir su visión.

Lo complejo del liderazgo es la perseverancia y valentía para ponerlo en práctica sistemáticamente tanto en los buenos como en los malos momentos. Se debe tener claro que a quienes se lidera es a la gente. Allí la verdadera importancia de ser líder.

SOBRE LA GESTIÓN EMOCIONAL Y EL BIENESTAR.

Pero ¿no se supone que las personas, deben dejar sus emociones fuera del lugar del trabajo?

Las personas no dejan sus emociones en casa cuando van al trabajo. Siempre sentimos algo. Y pese a que muchas culturas organizativas otorgan un gran valor a la inteligencia desprovista de emociones, en realidad nuestras emociones son más poderosas que nuestro intelecto Goleman, (2013).

Es notorio que la principal tarea del líder es gestionar las emociones, propias y las de sus seguidores. Primero debe así mismo autorregular sus emociones y seguidamente las de su equipo. Se presume que cuando una persona está enojada, ansiosa, deprimida o alterada su trabajo o rendimiento decae. Es cierto que las organizaciones apuestan a ser organizaciones inteligentes, pero para ello, una de las primeras consideraciones que deben hacer es generar bienestar en su entorno. Senge, (2012), establece que para cambiar las organizaciones es necesario dar a las personas la oportunidad de cambiar su manera de pensar y de interactuar. Nada de lo anterior es fácil si los individuos no se desprenden de sus paradigmas o modelos mentales. Y deciden cambiar. Todo proceso de transformación colectiva viene dado por una transformación individual.

Un líder no puede pensar que estar atento de las emociones de la gente no es parte de su tarea, sería una gran debilidad no hacerlo. En un grupo, el líder, más que cualquier otra persona, determina las emociones aceptadas, las emociones

compartidas. Por lo tanto, es muy importante que el líder preste atención a la realidad emocional de su equipo y que cuide de ellas.

Y de qué manera puede hacerlo. A través de la inteligencia emocional.

La Inteligencia Emocional es: “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones”. Según Goleman, (1995). La inteligencia emocional tiene cuatro aspectos: la conciencia de las emociones propias, el automanejo de ellas, la conciencia de las emociones ajenas o empatía y el manejo de las relaciones con los demás. El líder necesita ayudar a su equipo a hacerse experto en cada uno de esos aspectos de la inteligencia emocional. Para lograrlo, deberá de establecer unas reglas de convivencia. Comenzando por su propio comportamiento y con comentarios respecto del comportamiento de los demás. Para propiciar espacios reflexivos de autoconciencia. La autoconciencia es el primer peldaño individual para que el equipo maneje sus propias emociones y enfrentar las circunstancias y situaciones problemáticas en lugar de no tocarlas.

En cuanto a la definición de bienestar la Real Academia Española lo define como “Vida holgada o abastecida de cuando conduce a pasarlo bien y con tranquilidad”.

¿ES POSIBLE ALCANZAR EL BIENESTAR?

...Si, existen herramientas modernas para gestionar las emociones entre ellas la inteligencia emocional, psicología positiva, meditación, autoestima entre otros. Adicionalmente, la neurociencia, aunque no es una ciencia nueva. Ha venido tomando fuerzas desde el mismo momento en que viene dando respuestas al comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones a través de sus pensamientos individuales. La neurociencia es un campo de la ciencia que estudia el sistema nervioso y todos sus aspectos y de dentro de ella la conducta.

El filósofo Hipócrates, afirmó “que los hombres deben saber que el cerebro es el responsable exclusivo de las alegrías, los placeres, la risa y la diversión, y de la pena, la aflicción, el desaliento y las lamentaciones. Y gracias al cerebro, de manera

especial, adquirimos sabiduría y conocimientos, y vemos, oímos y sabemos lo que es repugnante y lo que es bello, lo que es malo y lo que es bueno, lo que es dulce y lo que es insípido”.

Para que exista una verdadera transformación en la gestión emocional primero debe ocurrir en la mente a través de los pensamientos lo que se verá reflejado en las acciones en el plano físico y para ellos se mostrarán dos hallazgos que pueden cambiar un diagnóstico pesimista actual.

Las organizaciones son el producto de la manera como la gente piensa y actúa por eso la importancia del bienestar en su gente. La autoconciencia y el conocimiento de cómo funciona el organismo puede influir significativamente en el revés de determinadas patologías, la salud y el bienestar. Y para lograrlo se hará referencia a dos hallazgos interesantes para iniciar una transformación emocional y son la neuroplasticidad y la medicina germánica, ambos procesos forman parte de la neurociencia. Hacer conciencia sobre ambos conocimientos será la posibilidad de un cambio profundo. Para que este cambio profundo se realice es necesario que se dé un progresivo conocido como hábitos.

La neuroplasticidad según la Organización Mundial de la Salud (OMS) es la capacidad de las células del sistema nervioso para regenerarse morfológica y funcionalmente, después de estar sujetas a influencias patológicas ambientales o del desarrollo, incluyendo traumatismos o enfermedades, y permitiendo una respuesta adaptada a la demanda funcional.

Nuestro cerebro es moldeable, lo que significa que tiene una gran capacidad para cambiar y adaptarse y con un entrenamiento adecuado se consigue. La neuroplasticidad es la capacidad que tiene el cerebro para adaptarse a los cambios y regula todo lo que nos hace humanos (recuerdos, deseos, valores y conocimiento).

Es la capacidad que tienen las personas que están sometidas a una gran presión, con estrés y altas responsabilidades de mejorar sus funciones con entrenamientos

cerebrales. Es decir, pueden aprender nuevos métodos de trabajo que les ayude a ser más productivos. Es la potencialidad del sistema nervioso de modificarse para formar conexiones nerviosas en respuesta a la información nueva, la estimulación sensorial, el desarrollo, la disfunción o el daño.

La neuroplasticidad es la capacidad del cerebro humano de amoldarse, a lo largo de toda la vida. A través de la neurogénesis donde se generan nuevas células que permiten la adaptación al cambio externo. Aguirre y Vásquez (2011) sostienen que algunos de los factores que estimulan la neurogénesis adulta es el enriquecimiento ambiental, el ejercicio voluntario aprendizaje y la conducta sexual y entre los factores que disminuyen la neurogénesis adulta se encuentra principalmente es estrés de allí la importancia del bienestar.

Es el sistema nervioso uno de los más complejos que conforman el organismo el encargado de funciones que integran múltiples datos procedentes de distintos órganos sensoriales, que controlan nuestras actividades conscientes e inconscientes que involucran las emociones a través de la comunicación de más de cien mil (100.000) millones de neuronas que se comunican entre sí, en un proceso conocido como sinapsis.

En palabra de Gurutz, L., la sinapsis es el elemento clave de la comunicación de las neuronas, lo que constituye la base del funcionamiento cerebral, es así, como en una relación la comunicación es fundamental la sinapsis en nuestro cerebro también.

La sinapsis en las neuronas puede crear constantemente un nuevo conocimiento y la capacidad de crear e innovar, esto permite modificar rutas que conecta a las neuronas creando otras maneras de dar respuestas proactivas según el tipo de pensamientos y sentimientos permitiendo romper paradigmas y modelos mentales.

La plasticidad cerebral o neuroplaticidad es lo que permite a una persona cambiar, ser capaz de modificar hábitos o conocimiento predeterminados y aprender cosas nuevas, García, (2018).

Ahora bien, así como la flexibilidad y la elasticidad en los músculos de quien práctica gimnasia requiere entrenamiento, de la misma forma el cerebro se puede entrenar para adaptarse a los cambios y mantener un perfil emocional equilibrado sin importar las circunstancias, en la vida de un líder esto es imprescindible por su responsabilidad de conducir a sus seguidores, es por ellos que gestionar las emociones es una de las características fundamentales de un líder, según Davidson, (2017). Es posible gestionar las emociones utilizando estrategias derivadas de enfoques científicos y psicoterapéuticos occidentales, como la terapia cognitiva, así como las que se encuentran en las tradiciones contemplativas, sostiene que la mente puede ser transformada a través del entrenamiento y la práctica sistemática con la finalidad de alcanzar bienestar.

Otro aporte importante es la investigación realizada por el Dr. Ryke Geerd Hamer, médico alemán quien trabajó durante varios años en clínicas universitarias de Tübingen y de Heidelberg, donde también ejerció la docencia. En 1972 el Dr. Hamer se especializó en medicina interna en compañía de su esposa, la Dra. Sigrid, ambos realizaron investigaciones sobre la angiometría de los tumores cerebrales.

Un 18 de agosto de 1978, ante el pueblo de Cavallo (Córcega) y en el transcurso de una fiesta, su hijo de 19 años recibió un disparo que lo llevó a la muerte cuatro (4) meses después.

La trágica muerte de su hijo unida a las dificultades de la investigación judicial vivida y el desarrollo de un complicado proceso posterior, afectaron profundamente a la familia. El Dr. Hamer desarrolló un cáncer de testículos a los cuatro meses posteriores al episodio, por otro lado, su esposa la Dra. Sigrid, recaía consecutivamente en varias enfermedades cancerosas hasta fallecer, el 12 de abril de 1985, a causa de un infarto agudo de miocardio.

A partir de la muerte de su hijo y las patologías experimentadas por él y su esposa. Inició una investigación que arrojó como hipótesis que tanto el cáncer que se desarrolló en él y su esposa podían estar relacionados con el brutal conflicto al

fueron sometidos, el cual fue vivido en el más completo aislamiento, por lo que el Dr. Hamer percibió como un acontecimiento desencadenante de las enfermedades en él y la Dra. Hamer. Creando así la Nueva Medicina Germánica que establece cinco leyes en las que se basa la evolución cancerígena.

La Nueva Medicina Germánica (NMG) puede resumirse en sus “Cinco Leyes Biológicas”:

1° ley: Ley de hierro: Las enfermedades graves se originan por un acontecimiento inesperado de gran intensidad que es además vivido en soledad. Generando un “conflicto biológico” que puede desencadenar varias actividades en el cerebro generando una enfermedad en el cuerpo llamado DHS (Síndrome de Dirk Hamer).

2° ley: Carácter bifásico de las enfermedades: Una persona que no haya resuelto un conflicto se encontrará en primera fase, la de conflicto activo. Si consigue resolver el conflicto, entrará en la segunda fase, la de curación posterior a la resolución. Un conflicto inesperado o DHS interrumpe inmediatamente el ritmo normal día-noche, e inicia la fase activa del conflicto.

3ª ley: Sistema ontogenético de las enfermedades: La teoría estándar de las metástasis sugiere que las células cancerígenas de un tumor primario viajan a través del torrente sanguíneo o del sistema linfático a otras partes del cuerpo donde éstas producen un crecimiento canceroso en el nuevo sitio.

4ª ley: Sistema ontogenético de los microbios: Los microbios no causan las enfermedades, sino que nuestro cuerpo los usa, siguiendo las instrucciones del cerebro, para optimizar la fase de curación, si están disponibles. En el momento de solución del conflicto, éstos reciben una señal del cerebro para comenzar a trabajar en la tarea que les fue asignada, causando la inflamación, como fase previa a la curación.

5ª ley: Quinta esencia: Cada par de enfermedades tal como ha quedado descrito es un “programa especial de la naturaleza con un sentido”, desarrollado a lo largo de

la evolución para permitir a los organismos salir de su funcionamiento ordinario para lidiar con situaciones particulares de emergencia.

Este conocimiento es posible aplicarlo a diferentes campos, como el de los negocios, empresas y organizaciones. Actualmente varios departamentos de Recursos Humanos de grandes organizaciones se apoyan en los conocimientos adquiridos para poder modificar las plantillas y mejorar las perspectivas productivas y reducir la rotación de personal. Así mismo, la importancia de la gestión emocional de su equipo de trabajo.

Para el liderazgo es un aporte significativo partiendo desde la premisa de generar bienestar, minimizar los conflictos y potenciar la inteligencia emocional. Con la firme convicción de generar una sociedad más sana y en bienestar. El Dr. Davidson, (2018). Neuropsicólogo y fundador del Centro de Investigación de Mentes Saludable ha demostrado en base a estudios científicos los beneficios de cultivar el bienestar en medidas de atención, autorregulación, empatía y comportamiento prosocial, entendiéndose este como el comportamiento que beneficia a otros con consecuencias sociales positivas incluyendo las conductas de ayuda, cooperación y solidaridad, valores que definen a un líder.

REFLEXIONES FINALES

El liderazgo ha sido entendido como un proceso por el que se ejerce influencia intencionada sobre otras personas para guiar, estructurar y facilitar actividades y relaciones en un grupo u organización, con el propósito de facilitar los esfuerzos individuales y colectivos para lograr los objetivos compartidos Yukl & VanFleet, (1992).

No sólo los gerentes o líderes deben controlar sus emociones inteligentemente, sino, que las organizaciones deben promover e impulsar el control de las emociones entre sus trabajadores para mejorar la comunicación y las relaciones intra e interpersonales entre sus miembros y externamente como a clientes y proveedores.

Ya que el bienestar se verá reflejado en la motivación, un clima organizacional armonioso y los trabajadores se identificarán más con la organización aumentando su sentido de pertenencia, empatía y cordialidad.

Al gestionar las emociones, se reconocen los sentimientos propios y ajenos, y sobre todo la habilidad y capacidad gerencial. Viendo la viabilidad de aplicarlas para mejorar todas las actividades inmersas en los procesos. Entonces, las organizaciones para lograr sus metas, en la actualidad optan por poner en práctica diversas alternativas enfocadas en la inteligencia emocional. En este sentido, Goleman, (2013) define: a los gerentes, líderes y trabajadores exitosos como personas con alto nivel de desempeño, destrezas técnicas y emocionales bien desarrolladas, que les permite alcanzar capacidad de generar sentimientos positivos que los hacen cada vez más competitivos para su familia, la empresa y la sociedad en general.

Es fundamental que los gerentes, líderes y seguidores aprendan a gestionar sus emociones, no sólo con el fin de que estas no controlen de modo negativo el desempeño de los mismos en el trabajo, sino que se conviertan en una oportunidad para mejorar la interacción y la productividad de todos los miembros del equipo, generando un genuino bienestar colectivo.

Para gestionar las emociones se requiere de un entrenamiento mental que prepara al cerebro a afrontar cambios, lo que permite la neuroplasticidad, que es la capacidad de modificar hábitos o conocimiento predeterminados y aprender cosas nuevas, ante un mundo lleno de incertidumbres que nos ha tocado afrontar en los últimos meses la plasticidad cerebral ha jugado un papel fundamental en las acciones de los líderes que tienen la responsabilidad de conducir a su equipo y seguidores a afrontar los cambios a adaptarse a los nuevos paradigmas gestionando sus emociones.

REFERENCIAS

- Aguirre Carmen, Vásquez Dolres, Cora Genaro, Toledo Rebeca, López María, Manzo Jorge y Miquel Marta, 2007. Conducta sexual y neurogénesis adulta ¿Por qué estudiar el cerebelo? Revista Neurobiología. ISSN 2007-3054. <https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2011/4/Aguirre-et al/HTML.html>
- Bennis, W. (1997). Cómo llegar a ser líder. Grupo Editorial Norma.
- Blanchard, K. (2007). Administración por valores. Editorial Norma, Buenos Aires.
- ComunicaBiotec (2021). Sinapsis: La importancia de la comunicación. [Mensaje en un blog]. <https://www.comunicabiotec.org/2020/03/12/sinapsis-la-importancia-de-la-comunicacion/>
- Covey, S. (2012). El liderazgo centrado en principios. Editorial Arte. S.A.
- Educación 3.0 (2021) Richard Davidson. La neurociencia afectiva cultiva el bienestar de docentes y estudiantes. [Mensaje en un blog]. <https://www.educaciontrespuntocero.com/entrevistas/richard-davidson-neurociencia-afectiva/>
- Goleman, Daniel (1998), La Inteligencia Emocional en la Empresa, Vergara, Argentina ... Ed Mc Graw Hill.
- Goleman. <http://suite101.net/article/la-inteligencia-emocional-dedaniel-goleman-a69983> 12 de mayo 2013.
- Morris, P. A. (2006). The Bioecological Model of Human Development. In R. M. Lerner & W. Damon (Eds.), Handbook of child psychology.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2011). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Madrid: IMSERSO. Consultado en http://www.who.int/classification/icf/intros/cif_Spa_Intro.pdf
- Pérez S., J. Armando y Del Valle, V. (2011). Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, abril-Sin mes, 17-29
- Peiro, José M & Rodríguez, Isabel. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. (Spanish). Papeles Del Psicólogo, 2008. Vol. 29(1), pp. 68-82.
- Senger, P. (2002). Escuelas que aprenden. Editorial norma, Bogotá. Colombia.

Sinc. (2018). La plasticidad cerebral nos permite cambiar y aprender hasta el final. [Mensaje en un blog]. <https://www.agenciasinc.es/Entrevistas/La-plasticidad-cerebral-nos-permite-cambiar-y-aprender-hasta-el-final>

Warren, B. (1985). Show all authors. Russell J. Arnold .New York.

Yukl, G., & Van Fleet, D. (1992). Theory and research on leadership in organizations. En D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, (2nd ed., Vol. 3, pp.147-198). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

CAPITULO 5

RETOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO 2021

Harriet Conde Pérez

INTRODUCCIÓN

El trabajo como hecho social que desarrolla tanto al ser humano, como a las sociedades, cada vez plantea retos a desarrollar en los actuales momentos – tanto en el trabajo presencial, como en el teletrabajo o el trabajo en remoto, retos que conllevan cambio en las organizaciones.

Lo vivido a nivel mundial durante el año 2020, por la presencia de la pandemia desencadenada por la presencia del Coronavirus Covid 19, ha trastocado la vida del ser humano, los antecedentes más próximos a la presente crisis sanitaria fue la fiebre española acontecida en 1918, la cual se encuentra registrada como la pandemia más devastadora de la humanidad, olvidando la humanidad su origen y efectos ya un año acabó con la vida de entre 20 y 40 millones de personas, sentado en la confianza del avance de la ciencia y en consecuencia el control de enfermedades endémicas, por lo que un siglo después, ante la pandemia ocasionada por el Coronavirus Covid 19 y sus variantes que se han desarrollado durante el transcurrir del año 2020 y 2021, ha traído el cambio forzado del ser humano tanto en su personalidad, como en la vida familiar, en la vida social, no escapándose el mundo del trabajo, incidiendo en forma negativa en el desarrollo económico – social de la población, teniendo en cuenta la necesidad de cambio de paradigmas de vida del ser humano (costumbres, condiciones de vida, habitualidad de las organizaciones y la imposición de una nueva realidad a nivel mundial).

En fecha 21 de marzo del año 2021, el secretario de la Organización de Naciones Unidas, declaró después de recibir la segunda dosis de la vacuna ante Covid 19: “Hagámoslo posible. Solo juntos podemos proteger al personal sanitario y a las personas más vulnerables del mundo. Solo juntos podemos revitalizar nuestras

economías. Solo juntos podemos poner fin a la pandemia y lograr la recuperación. Y, entonces, todos juntos podremos volver a hacer lo que más nos gusta.” Por lo que, en este capítulo desarrollado como investigación de tipo documental, se analiza en conjunto con las consecuencias económicas, sociales y emocionales causadas por la pandemia desatada por el Coronavirus Covid 19, la relación de trabajo del futuro, con un ser humano inmerso en el sufrimiento y en la promesa de un mundo abocado a la recuperación de un nivel y calidad de vida acorde con los derechos humano y a su evolución.

ANÁLISIS

La evolución de la tecnología, el avance de la ciencia, el crecimiento la población, han sido los paradigmas que han guiado al hombre en su carrera en la obtención de una calidad de vida acorde con su condición, orientado por el logro de un mundo armónico entre la naturaleza existente y la inteligencia del ser humano.

La aparición del Coronavirus en Diciembre del año 2019 y su propagación a nivel mundial durante el año 2020 y el transcurrir del año 2021, la aparición de variantes de efectos letales y el reto de su control en la propagación, en pro de la garantía de la vida de la población y la recuperación de la salud (esta última con la creación de las diferentes vacunas aplicadas actualmente e nivel mundial y nacional, así como de tratamientos médicos y medidas preventivas), ha llevado a la implementación de confinamientos forzados, así como la paralización del sector laboral en su gran mayoría, teniendo en cuenta que los centros de trabajo confluyen gran cantidades de personas, por lo que ante la propagación voraz del virus, el confinamiento y el surgimiento del trabajo a distancia ha sido una de las medidas implementadas en el mundo del trabajo, siendo el software una herramienta de importancia en todos los trabajos actuales. Influyendo esta nueva forma de trabajo en el desempeño laboral, en la motivación personal, la calidad de la generación de conocimiento y la productividad, en la emocionalidad, dejando a un lado, los beneficios del manejo de la herramienta tecnológica en la preservación de la salud física, ya que no se ha

analizado la psiquis del ser humano ante una nueva normalidad, cuyo principal objetivo es la preservación de la vida y salud en todos los ámbitos de la su vida, ya que Coronavirus Covid 19, esta esparcido en todos los ambientes y no en uno específicamente.

Teniendo en cuenta esta cruda realidad y la actual crisis económica, la relación de trabajo del futuro requiere de un diálogo social no específico, sino continua y coordinado con el mundo empresarial, comercial y gubernamental para abordar el nuevo contexto, las oportunidades que se proyectan ante un cambio acentuado del mercado laboral marcado por la digitalización (mayores y mejores niveles de formación profesional), así como por reformas estructurales que permita la convivencia de la población laboral con el menor riesgo de propagación del virus letal, centros de trabajo saludables y seguros, factores decisivo en la calidad de los resultados del trabajo, así como en la satisfacción, motivación de los trabajadores, recuperación y crecimiento del PIB de los países que conforman el globo terráqueo.

La relación de trabajo del futuro enfrenta grandes retos por la presencia del temor tanto de empleadores como de trabajadores al contagio de la Covid 19, la necesidad de satisfacción de necesidades básicas, lo cual requiere de la generación de recursos económicos, bienes y servicios, así como del perfil de los nuevos puestos de trabajo (presencia de la digitalización, mayor automatización de los procesos industriales y los avances de la robotización); por lo que el requerimiento de nuevas habilidades y competencias en cada sector, apuntando a candidatos que demuestren mayores competencias individuales y sociales, como la creatividad, la flexibilidad, y conciencia de la prevención de la vida y salud, el aseguramiento del mayor porcentaje de oportunidad de contratación, así como la concientización y compromiso de los Gobiernos en la adaptación de una nueva legislación que garantice el respeto a los derechos de los trabajadores, motive la inversión privada y evolucione apagada a los nuevos paradigmas del mundo del trabajo es el gran reto de la relación de trabajo del futuro, año 2021 y siguientes, ya que la población mundial conoce y maneja la presencia del Coronavirus Covid 19, así como la

necesidad de producción como canal decente y acorde con la dignidad del ser humano para la satisfacción de sus necesidades básicas y metas del desarrollo de la personalidad.

La relación de trabajo del futuro se encuentra sometida en los actuales una reestructuración en su concepción y desarrollo práctico ya que la aparición del Coronavirus Covid 19 en el mundo desde el año 2020 y su persistencia, ha generado un antes y un después en las relaciones de trabajo, ya que la garantía de la vida y salud del hombre y mujer trabajador rompe con el paradigma implantado que fue el control de los riesgos derivados del proceso industrial y/o de servicio generado por el centro de trabajo, desde el año 2020, la garantía de la vida y salud del ser humano ha girado en la no propagación del Coronavirus Covid 19, virus que se encuentra en cualquier espacio de confluencia de personas: trabajo, comercios, medios de transportes, sitios religiosos, recreativos, entre otros, cuyas medidas de prevención son generales, orientadas por un organismo multilateral como la Organización Mundial de la Salud (OMS); por lo que la relación de trabajo se dimensiona a la realización de una actividad laboral ajustada a la presencia dura de la Covid-19, en razón de experiencia vivida por la humanidad en su lucha por la no propagación del virus, la garantía de la vida, salud y seguridad personal del trabajador, así como la de sus seres queridos, por la grave afectación que ha tenido la pandemia en su vida personal, profesional y social.

La pandemia ha impuesto un nuevo modo de vida económica, laboral, social, religiosa, familiar y social, cambios inesperados y forzados que ha incidido en forma contundente en el ser humano, teniendo en cuenta los efectos de la pandemia a nivel mundial, se hace indispensable la concepción de un nuevo paradigma en materia de relaciones de trabajo, en donde no solo se analice el proceso productivo versus el requerimiento de los trabajadores que no quieren volver a trabajar como antes, las medidas de prevención anti Covid 19, implementadas en el año 2020 y nuevo la afectación de los mercados de trabajo a nivel mundial, por las medidas de prevención anti Covid 19, implementadas en el año 2020 a nivel mundial, medidas

que no tienen precedentes a nivel histórico. Partiendo de un nuevo paradigma se requiere la reorganización de los procesos, fijación de turnos con jornadas de trabajo más cortos –pero eficaces, lo que conlleva la presencialidad en oficina y flexibilidad alternada, políticas motivacionales que le permita ser más eficientes dentro de la actual situación mundial, compartiendo valores los trabajadores a través de comunicación efectiva, gestionando su compromiso relacionados con los riesgos COVID19, tanto a lo interno de las organizaciones (oficinas, pasillos, comedores, refrigeradores, equipo compartido, primeros auxilios, funciones de recursos humanos), como a lo externo, que esta intrínseco en la concientización de la nueva normalidad.

La relación de trabajo actual está inmersa no solo dentro de la nueva normalidad Covid 19, sino también, dentro de los avances tecnológicos, la robotización y el avance de la ciencia, que conlleva al surgimiento de nuevas actividades laborales entorno a la evolución de la sociedad, lo que conlleva a la concepción de nuevos paradigmas en el mundo del trabajo que coadyuve, no solo a la generación de recursos, sino también al desarrollo de la personalidad del ser humano que en su formación integral – académica, toma medidas para insertarse en un mercado laboral que se reinventa ante la crisis que viene sufriendo en los últimos 19 meses.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Observatorio OIT de fecha 21 de enero del año 2021, afirma: “ *Nuevas estimaciones anuales ponen de manifiesto que los mercados de trabajo de todo el mundo se vieron afectados adversamente en 2020 de una forma que no tiene precedentes a nivel histórico.*” Afirmación que lleva al surgimiento de nuevos procedimientos destinados a integrar a las personas que estén fuera, las que están teletrabajando, a la que realizan actividades presenciales, dentro de una economía altamente impactada por las medidas de restricción aplicadas en relación con la COVID-19 a escala mundial, teniendo en cuenta que el 93 noventa y tres (93%) de la población económicamente activa residen en países en los que se aplicó algún tipo de medida de cierre de

lugares de trabajo tanto el transcurrir del año 2020 como a comienzos de Enero de 2021.

La realidad socio – económica desprendida a consecuencia de los tiempos complicados, inciertos y de preocupación vividos por la llegada y persistencia del Coronavirus Covid 19, sin duda ha tenido impacto en muchos aspectos de la vida del ser humano, donde el trabajo ha absorbido parte importante ya que ha cambiado el mercado laboral tal como lo conocemos, lo que trae como consecuencia la transformación de la relación de trabajo – humanización & mercado económico y social inmerso en una disminución alta de los niveles de ocupación (desempleo), una reducción de la cantidad de horas de trabajo de las personas ocupadas y a la mayor pérdida de ingresos provenientes del trabajo de los trabajadores, lo cual requiere construir nuevos objetivos a corto plazo dentro del mundo del trabajo, tanto cualitativos como cuantitativos, que permitan a los trabajadores una reinserción y adecuación al medio ambiente de trabajo en donde se contemplen en forma armónica el proceso, la situación económica, la crisis sanitaria y la salud psicosocial del trabajador, así como también la adaptación de los nuevos paradigmas del mercado de trabajo desde el punto de vista económico, financiero, tributario, político, sanitario y social.

Todo lo anterior hace redimensionar la relación de trabajo de forma inmediata, ya que los resultados económicos arrojados por la presencia y persistencia del Coronavirus Covid 19 y sus variantes, dentro de un futuro incierto de regreso a la normalidad de la humanidad que tenía para el año 2019, ha incidido en forma negativa a la humanidad, ya que el desenvolvimiento del ser humano hoy está sujeto a la preservación de la vida en razón de la presencia de la Covid 19, la cual es combatida por los científicos con medidas preventivas (confinamiento y protocolos de Bioseguridad), tratamientos médicos y con la creación de vacunas, estas últimas destinadas a la subsistencia de la vida, garantizando la baja de los niveles de letalidad del virus.

La relación de trabajo en su análisis intrínseco tiene como objetivo el desarrollo de la personalidad del ser humano, la evolución de la economía de las naciones, la mejora de la calidad de vida de las sociedades, significa entonces, un englobado de intereses cuyo fin último es cada día la obtención de condiciones de vida que permita la existencia de la humanidad dentro de sociedades resistentes y pacíficas, por lo que la concepción de nuevos paradigmas para la relación de trabajo es un clamor urgente en el mundo del trabajo, ya que la realidad de la pandemia de la COVID-19, ha marcado la debilidad económica y social de los Estados, registrando tasas elevadas de desempleo y pobreza, dando lugar a un aumento del riesgo de inestabilidad social, que en algunos países ha recrudecido la pobreza y la condiciones sociales de la población.

Ante la situación planteada y teniendo en cuenta el rol de los actores que hacen vida en el mundo del trabajo (trabajadores, empleadores y Estado), la transformación de la relación de trabajo conlleva a su adaptación a las condiciones de sanitarias y económicas presentes en el mundo, así como al desarrollo tecnológico, al cambio climático, a los movimientos demográficos y la globalización, garantizando los derechos fundamentales de los trabajadores, equilibrando la flexibilización de las condiciones de empleo y la modificación de medio ambiente de trabajo y de seguridad y salud en el trabajo. Al respecto la Organización Internacional del Trabajo, en julio del año 2021, publica:

“llamamiento mundial a la acción para una recuperación frente a la covid-19 centrada en el ser humano Los representantes de gobiernos, trabajadores y empleadores que participaron en la 109ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, aprobaron por unanimidad un llamamiento mundial a la acción para facilitar la respuesta del mundo del trabajo frente a la crisis de la COVID-19 y formular recomendaciones sobre la forma de forjar un futuro del trabajo centrado en las personas.”

Ante la situación planteada, es importante tener en cuenta que independientemente de la metodología que se emplee para la transformación de la relación de trabajo, esta debe proporcionar respuesta que permitan adaptarse a la economía mundial

actual y a los desafíos que supone la transición digital, demográfica, ambiental, sanitaria y psicológica del hombre y/o mujer trabajadora, dentro de los vestigios que ha dejado la pandemia generada por la Covid 19, en los últimos 18 meses.

El mundo del trabajo siempre se encuentra en constante revisión de sus paradigmas teniendo en cuenta el crecimiento y evolución de las sociedades, la aparición de la Revolución Industrial o Primera Revolución Industrial en el desarrollo de las relaciones de trabajo marco un hito, en un antes y un después ya que a partir de 1820 en el Reino de Gran Bretaña, la población empieza a percibir un proceso de transformación económico, social y tecnológico, extendiéndose décadas después a gran parte de Europa occidental y América Anglosajona, pasando de una economía rural basada fundamentalmente en la agricultura y el comercio a una economía de carácter urbano, a una economía industrializada y mecanizada, lo que impacto de manera fundamental la relación de trabajo- así como en la vida cotidiana de la población económica activa para la fecha (1820 – 1840), tal como se puede evidenciar en la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919.

En la actualidad, es la aparición de la pandemia generada por la Covid 19, en Wuhan – República Popular de China en diciembre del año 2019, lo que hace surgir un cambio en los paradigmas que rige a la relación de trabajo, ya que la crisis sanitaria no solo afecto a la salud pública, sino que trastorno a la economía a nivel mundial, así como en todos los aspectos de la vida social, laboral, familiar y el bienestar personal de millones de personas, registrándose amenazas en los derechos fundamentales en el trabajo por la incertidumbre e inestabilidad de recuperación de la normalidad en la vida cotidiana de la población mundial, siendo determinante para la existencia de relaciones de trabajo estables, seguras (seguridad industrial y sanitaria), rentables, prosperas, la concepción de nuevas paradigmas que den respuesta a la crisis en el mundo del trabajo tanto de forma inmediata como a largo plazo.

La Organización de Naciones Unidas, en informe denominado “El año de pandemia, dominado por un repunte del hambre mundial”, de fecha 12 de Julio del año 2021, afirma:

El hambre mundial empeoró de forma espectacular en 2020, según informaron hoy las Naciones Unidas, y es probable que ello se deba en gran parte a la repercusión de la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Aunque todavía no se ha cartografiado por completo el impacto de la pandemia*, en un informe preparado por varios organismos se estima que el año pasado estaba subalimentada cerca de la décima parte de la población mundial, lo cual puede suponer hasta 811 millones de personas. La cifra es indicio de que será preciso un esfuerzo tremendo para que el mundo cumpla su promesa de poner fin al hambre para 2030. [Documento en línea]

Partiendo de lo afirmado por la Organización de Naciones Unidas, la transformación y adaptación de las relaciones de trabajo tanto a la crisis de la salud, como a la necesidad de garantizar a la población mundial sus derechos naturales a la vida, salud, alimentación, vivienda, empleos dignos, educación y a la existencia acorde con la condición humana, conlleva un gran entendimiento de los actores sociales que conforman el mundo del trabajo, a lo fines de la reactivación de la economía que pueda proporcionar ingresos con poder adquisitivo y desarrollo social, que permita el fin último de erradicación a porcentajes mínimos los niveles de pobreza y de hambre, dentro de un contexto de adversidad económica y sanitaria.

La transformación de la relación de trabajo en la actualidad tiene que contemplar la progresiva percepción de la problemática del medio humano (incertidumbre sobre el control y desaparición de la pandemia generada por la Covid 19), así como a la premisa que rige en la economía actual: sistema que contempla un todo, desde la dinámica de producción, la contratación (trabajo), normativas, pautas de comportamiento, modelos de producción versus consumo.

El mundo del trabajo enfrenta un gran reto de transformación, la cual debe ajustarse a los acontecimientos macros (mundiales) y micros (nacionales), no dejando atrás, que la concepción de la relación de trabajo (empleador y trabajador), es de vital

importancia para la obtención de los objetivos intrínsecos que se plantea en la sociedad - erradicación de los niveles de hambre, pobreza y la aceptación del ser humano de los avances tecnológicos, industriales en razón de la presencia de la Covid 19, igualmente como el resurgimiento de la influencia de la ideología política y religiosa en las economías.

El desarrollo de economías sanas, prosperas y seguras, adaptadas a la presencia de la Covid 19, así como alejada de las ideologías políticas y religiosas y ajustada al mundo globalizado, no puede ser concebida de forma unilateral, sin tomar en cuenta la necesidad de trabajo del ser humano como único medio para la mejora de su calidad de vida, teniendo en cuenta la relación del hombre con su sustrato vital a lo largo de la historia, lo que de modo ineludible, lleva adoptar y aplicar a toda una política de interacción entre el hombre y su entorno, dentro los principios más elementales de la prevención, deliberación de la inteligencia y de la sensatez que posee el ser humano para enfrentar los retos que impone la evolución de los pueblos, como también los diferentes fenómenos que acontece en el mundo.

La relación de trabajo 2021, no puede ser concebida como un elemento más de los factores de la producción, la relación de trabajo debe estar transformada a las habilidades y destreza, así como al medio ambiente de trabajo a desarrollar dentro de una relación de calidad esencial tanto para el éxito del funcionamiento de una empresa como para la propia salud y calidad de vida del trabajador donde el levantamiento de las restricciones por la pandemia y la vacunación significa la planificación de la vuelta a las rutinas laborales y escolares más normales, dentro del desarrollo del paradigma de un proceso productivo y economía afectado por la crisis sanitaria generada por la Covid 19, pandemia que en los actuales momentos no tiene estimación su control en no propagación del virus y finalización. El manejo errado de las relaciones laborales, no coadyuva a la recuperación de la economía, lo que hace es generar gasto de tiempo, energía y dinero que no compagina con la creación de estabilidad, seguridad, prosperidad, cultura saludable y responsable que sólo es posible si se sustenta en relaciones humanas fluidas, uno de los retos

que debe afrontarse con urgencia a nivel productivo y, sobre todo, a nivel empresarial. De allí, que los actores sociales de la relación de trabajo deben ser el motor del desarrollo sostenible de la recuperación del mercado de trabajo, dentro del nuevo paradigma de una relación de trabajo humanizado, que incide en la recuperación de la economía, aplicando una fórmula cohesionada: valores + herramientas + recursos económicos y tecnológicos y formación adecuada para garantizar la máxima eficiencia en la era post COVID, todo dentro de la transformación del comportamiento de nuevas oportunidades de crecimiento, superando los trastornos que ha producido en la rutina diaria del ser humano la aparición y persistencia de la Covid 19, Si bien algunas personas desarrollaron durante la cuarentena nuevos hábitos, no deja de ser cierto que se experimenta el momento más oportuno para un cambio significativo.

Quedo atrás la relación de trabajo solo enmarcado dentro de un ordenamiento jurídico, hoy en la relación de trabajo se enmarca dentro de un proceso humanizado y cuyos objetivos finales deben coincidir, que es el logro de empleos dignos, estables, rentables, seguros, saludables y productivos, por medio del cual se alcance la mayor inyección de ingresos en las económicas de los países y a nivel mundial, todo dirigido a la recuperación de la calidad de vida del ser humano, erradicando el hambre la pobreza crítica y extrema (objetivo de uno de los 17 objetivos del Desarrollo Sostenible planteado por , lo cual ya venía afectando a la población en general y que se acrecentó con la aparición de la pandemia en el año 2020.

Igualmente la implementación forzada del teletrabajo en virtud de la aparición del Coronavirus Covid 19, ha cambiado por completo la concepción del trabajo y la relación que se desarrolla, ha dado un vuelco en el que la flexibilidad laboral y la posibilidad de conciliación se han convertido en factores muy importantes para los trabajadores, todo en salvaguarda de la estabilidad de los puestos de empleo, así como de la vida y salud, teniendo en cuenta que cada día que transcurre desde la aparición de la Covid 19, en diciembre de año 2019, se descubren nuevas variantes

del virus, con altos porcentajes de contagio y aún más letales para la población, factores que inciden en la economía, ya que el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad (uso obligatorio de la mascarilla, lavado frecuente de manos, conservación de la distancias, prohibición de aglomeramiento, así como de reuniones de personas en espacios cerrados y el clamor de la vacunación masiva contra la Covid 19), retrasa y en algunos países paraliza la recuperación de la normalidad en el aparato productivo y comercial generador de ingresos estables y lícitos en los diferentes países que conforman el globo terráqueo; consecuencia negativa que incide de forma directa en el mundo del trabajo, al respecto la Organización Internacional del Trabajo, ha declarado:

Las proyecciones de la OIT recogidas en Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021 indican que el déficit de puestos de trabajo derivado de la crisis mundial llegará a los 75 millones en 2021 para luego reducirse a 23 millones en 2022. El correspondiente déficit en horas de trabajo, que abarca el déficit de puestos de trabajo y la reducción de horas, equivale a 100 millones de empleos a tiempo completo en 2021 y a 26 millones de empleos a tiempo completo en 2022. Esta insuficiencia de puestos y horas de trabajo viene a añadirse a los persistentes niveles de desocupación, subutilización de la mano de obra y condiciones de trabajo deficientes anteriores a la crisis.

En consecuencia, se prevé que en 2022 el número de personas desempleadas en el mundo se sitúe en 205 millones, muy por encima de los 187 millones de 2019. Esta cifra equivale a una tasa de desocupación del 5,7 por ciento. Antes del periodo de crisis de la COVID-19, solo se había registrado una tasa similar en 2013. [Documento en línea]

Estadísticas negativas que no coadyuvan con el logro de los objetivos sostenibles trazados por la Organización de Naciones Unidad para el año 2030, que es la erradicación de la pobreza y el hambre que azota a la población mundial, lo cual hace más vulnerable a la población ante pandemias, epidemias, catástrofes naturales en donde se requiera un estado de salud fortalecido que permita enfrentar las crisis que se generan ante su aparición y/o acontecimiento y que necesitan de la obtención de soluciones en forma mediata y a corto plazo.

El mundo del trabajo y en especial la relación de trabajo, se encuentra en los actuales momentos en un gran proceso de transformación, que permita la existencia digna del ser humano, el desarrollo de su personalidad y el crecimiento de la

sociedad, siempre preservando la vida y salud de los trabajadores, no solo por los riesgos derivados de los procesos productivos, sino también de la Covid 19, en la actualidad como países como la República de Chile, ha publicado la Ley 21342, en fecha 01 de Junio del año 2021, la cual va orientada a reforzar la protección de los trabajadores frente al COVID-19 en su retorno presencial al trabajo después de periodos largos de confinamiento, altos índices de contagio y el logro de porcentajes mayoritarios de vacunación en su población, ofreciendo teletrabajo o trabajo a distancia para trabajadores de alto riesgo en salud y por motivos de cuidado, la eliminación del período de carencia de las licencias médicas por COVID-19 existente en licencias de menos de 11 días, y la creación de un seguro de salud y vida para aquellos trabajadores presenciales o semipresenciales que se contagien de la enfermedad.

La Ley prenombrada tiene como objetivo el reforzamiento en la protección de los trabajadores frente al COVID-19 en su retorno al trabajo, ordenando la elaboración de protocolos de Bioseguridad tanto por parte de los organismos administradores del seguro de la ley de accidentes del trabajo (OAL, tales como las mutuales) y enfermedades profesionales, como por los empleadores, siendo obligatoria la implementación de los protocolos diseñados por los actores sociales que administran el Sistema de Seguridad Social de ese país, prohibiéndose el retorno o continuación laboral de las empresas que no confeccionen el correspondiente protocolo y no efectúen las medidas previstas por la normativa publicada.

REFLEXIONES FINALES

El debate sobre la nueva relación de trabajo es profundo y va más allá de la simple recuperación de la COVID-19 desde el punto de vista sanitario, tiene que analizarse desde el paradigma de la nueva normalidad surgida por el virus (enfermedad que la ciencia busca a controlar en su propagación, gravedad de la enfermedad y grado letal en la población), el cual conlleva a nuevo entorno político – económico, tecnológico, social, psicológico y afectivo del ser humano, frente a los niveles de pobreza y hambre que ya se registraban ante la aparición de la pandemia.

La implementación de nuevas formas de trabajo, la creación de actividades laborales ajustadas a la necesidad mundial en la actualidad y el futuro por venir, no puede hacerse de forma unilateral por parte del sector empleador, o del sector de los trabajadores o por parte de los Estados, la nueva realidad a desarrollarse en el mundo del trabajo pasa por el trabajo tripartito (diálogo social) de los actores sociales de la relación de trabajo, acompañado de los sectores cuyos intereses van dirigidos al logro de sociedades sanas, productivas, evolucionadas y garantes del bienestar y derechos humanos del hombre y debidamente asesorados por la ciencia y las disciplinas inmersas en el bienestar del ser humano, siempre coordinando este nuevo paradigma dentro del Desarrollo Sostenible 2030, llevado a cabo por la Organización de Naciones Unidas.

REFERENCIAS

Leyes:

Ley 21342. Promulgación: 01-MAY-2021, Publicación: 01-JUN-2021, Versión: Única - 01-JUN-2021. República de Chile

Informe Gubernamental:

Organización de Naciones Unidas (2021). Secretario de la Organización de Naciones Unidas, declaro después de recibir la segunda dosis de la vacuna ante Covid 19 [Documento en línea] Recuperado de <https://www.un.org>

Organización de Naciones Unidas (2021). Solo juntos podemos poner fin a la pandemia [Documento en línea] Recuperado de <https://www.un.org>

Organización Internacional del Trabajo (2021). Llamamiento mundial a la acción para una recuperación frente a la covid-19 centrada en el ser humano [Documento en línea] Recuperado de <https://www.ilo.org>

Organización de Naciones Unidas (2021). El año de pandemia, dominado por un repunte del hambre mundial [Documento en línea] Recuperado de <https://www.un.org>

Organización Internacional del Trabajo (2021). Daños de la COVID-19 a largo plazo: Lenta recuperación del empleo y riesgo de mayor desigualdad [Documento en línea] Recuperado de <https://www.ilo.org>

CAPITULO 6

LA ESTRUCTURA HORIZONTAL EN LAS ORGANIZACIONES

Diony Alvarado

INTRODUCCIÓN

¿Las organizaciones deben responder a un orden deliberado o espontaneo? ¿O el orden espontaneo deben darse no sólo en el mercado externo sino a lo interno de las organizaciones? ¿Las organizaciones deben tener una jerarquía vertical de planificación centralizada u horizontal descentralizada? En respuesta a esas inquietudes, se desarrolla la presente investigación documental, abordando como primer punto el orden planificado de la empresa, en relación al orden espontaneo del mercado, y su fundamento en los costos de transacción. Luego las relaciones contractuales en la empresa, desde la necesidad de aplicar estrategias basadas en generar confianza a largo plazo, trascendiendo el beneficio inmediato. Posteriormente se toca la autoridad en la empresa y el problema del conocimiento, donde se analiza de manera general los cambios en la llamada económica del conocimiento, y los tipos de reglas que se requieren para competir eficientemente en ella. Y finalmente, la organización horizontal en el trabajo asociado cooperativo, donde se muestra un ejemplo de una estructura horizontal, carente de jerarquía, con trabajo asociado en grupos, como es el caso de CECOSOLA en Venezuela.

1. EL ORDEN PLANIFICADO DE LA EMPRESA

Siempre ha existido un debate a nivel doctrinado acerca de la imposibilidad de la economía planificada para lograr una asignación eficiente de los recursos escasos. Mises (2019) al respecto aseguró que la ausencia de un sistema eficiente de fijación de precios hacía inviable la economía planificada, por su incapacidad de procesar toda la información necesaria para dar oportuna respuesta a la infinidad de

necesidades que surgen en una dinámica social; una adaptabilidad para la coordinación de los deseos entre quienes producen y quienes demandan, que sólo podía manejar el libre mercado. Sin embargo, surge la interrogante de si la planificación centralizada que se realiza a lo interno de una entidad de trabajo, no contradice esa afirmación.

En la sociedad existe un conocimiento distribuido que no puede ser centralizado, porque sólo sería aprovechable cuando es procesado por el mercado. Hayec (1980) afirmaría que el problema económico de la sociedad no se limita a cómo asignar recursos escasos, desde la valoración de una mente única que evalúa y resuelve el problema planteado por la totalidad de la información, sino también de cómo garantizar el mejor uso de los recursos conocidos por cualquier miembro de la sociedad, para conseguir fines cuya relativa importancia sólo conocen ellos; es decir, el problema que plantea la utilización de un conocimiento que no le es dado a nadie en su totalidad, porque existe “la inevitable imperfección del conocimiento humano y la consiguiente necesidad de un proceso a través del cual el conocimiento sea adquirido y comunicado constantemente Hayek (1980:226”).

En este sentido, se extendió la creencia que el mercado era el organizador natural de todos los fenómenos económicos, incluyendo a la propia empresa, que era un ente reflejo de la coordinación con el mercado a través del mecanismo de fijación de precios. Sin embargo, para Coase (1994) esta consideración omite que la empresa es una organización previa a esa coordinación con el mercado, donde algunas transacciones de intercambio son eliminadas, y aparece un “empresario coordinador” que dirige la producción. Entonces a nivel de la empresa, ocurre el fenómeno de una dirección centralizada y jerarquizada.

Marshall (1963) afirmaría que la organización que aporta el empresario, en realidad es otro factor producción junto con la tierra, el trabajo y el capital. En la propia empresa se expresa un poder central que no responde necesariamente a una cooperación inconsciente con las directrices del mercado. Existen costos asociados

al funcionamiento del mercado dentro de una empresa, que se pueden ahorrar mediante una dirección empresarial de los recursos disponibles, que evite las transacciones mercantiles inútiles, aplicando estrategias organizativas como el autoabastecimiento de insumos para la producción, políticas de contratación a largo plazo con proveedores confiables; decisiones que no responden a la lógica de lograr reducir costos al corto plazo, sino hacerlo de manera indirecta al largo. Y si tales estrategias fallan, porque las estimaciones hechas por el empresario resultaron erróneas, éste siempre podrá acudir nuevamente al mercado como factor de corrección. En este sentido, la empresa es “un sistema de relaciones que aparece cuando la dirección de recursos depende de un empresario” Coase (1994:39).

Ese empresario ejecuta una coordinación de los factores de producción, sin la coordinación con los mecanismos de precios. La asignación de recursos en una empresa resultaría por tanto distinta a la asignación de recursos en un sistema económico, porque los recursos el primer caso los asignaría el empresario coordinador, mientras que en el segundo caso los mecanismos de precios del mercado. Las empresas representan entonces unidades de planificación, que evitan situaciones de mercado dentro de ellas, para minimizar los costos de transacción de los contratos y su seguimiento. En pocas palabras, en el ámbito de la empresa, resultaría más económico aplicar la planificación centralizada.

Esa potestad de dirección de los factores de producción se puede observar incluso en el propio contrato de trabajo, donde el trabajador participa como otro factor de producción más, al estar subordinado a las directrices del patrono para desplegar su fuerza de trabajo. En este sentido el contrato de trabajo sería “un documento por medio del cual el factor (trabajador), por una determinada remuneración (fija o fluctuante), acepta obedecer las directivas de un empresario bajo ciertos límites. La esencia del mismo es que solamente debe establecer los límites a los poderes del empresario. Dentro de ellos, éste puede, por lo tanto, dirigir los otros factores de producción” Coase (1994:38).

Las dificultades de aplicar el sistema de mercado dentro de la empresa, lo expresan Alchian y Demenset (1972), señalando que resulta difícil determinar las remuneraciones de los trabajadores en base a la contribución y el resultado final; sobre cuál sería la productividad a considerar y cuánto habría que pagar por ella, en relación con lo que hubieran ganado en un mercado de competencia perfecta. Por tanto, son las decisiones de un orden planificado interno quienes pasan a determinarla. En resumen, esa autoridad planificadora dentro de la empresa, procura un orden centralizado que reduce los costos de transacción de un mercado interno dentro de la organización, que sería la premisa de la teoría de los costos de transacción, que a su vez fundamenta la autoridad jerárquica dentro de la empresa.

No obstante, el crecimiento de la empresa también aparece dificultades organizativas; los costos de la planificación centralizada crecen con la escala, y llegan a igualar y superar los costos de transacción del orden espontáneo de mercado. A mayor tamaño, mayores son los costos de organización. Ahí la centralización de la planificación se torna problemática, y surge la figura de la descentralización empresarial como forma de aminorar esos costos.

2. LAS RELACIONES CONTRACTUALES EN LA EMPRESA

La sociedad se vincula en base a la noción del contrato; el matrimonio es un contrato para la asistencia recíproca entre los cónyuges, la Constitución es un contrato social para regular la convivencia ciudadana, y la propia economía funciona mediante contratos civiles, mercantiles o laborales, como medio vehicular para crear, regular, modificar o extinguir convencionalmente, las vinculaciones o relaciones entre los sujetos y factores económicos. En los mismos existen riesgos e incentivos asumidos por las partes, que requieren una evaluación de sus condiciones a los efectos de estimular que la contraparte cumpla con las expectativas de la otra. Por ejemplo, existe el riesgo de que un gerente priorice como objetivo en su gestión, alcanzar su propio beneficio en detrimento de los intereses de la empresa, perjudicando a los accionistas; pero a su vez como contrapartida, por condicionamiento contractual,

esas facultades de dirección que disfruta, dependerán del rendimiento de los beneficios que su gestión genere a los accionistas, perdiéndolos en la medida en que estos se deterioren.

Dentro de la planificación se puede establecer estrategias contractuales para la distribución de riesgos e incentivar según cada caso particular. Al respecto Holmström (1998) expresa que la idoneidad de una gestión pública o privada, dependerá de la naturaleza del servicio a prestar, ya que las condiciones contractuales idóneas de las concesiones varían notablemente, existiendo por tanto servicios más ventajosos bajo gestión pública, como el servicio penitenciario, y otros bajo gestión privada, como el aseo urbano. Una teoría que ha influido en la reversión del proceso de privatización de las prisiones en USA BBC (2016).

Hart (2008) desde la teoría de los contratos, expresa que existen contratos que resultan “incompletos”, porque a diferencia de los contratos de compra-venta, se está pagando por algo a futuro, cuyos efectos aún no se pueden observar, y para el trascurso del desarrollo del mismo, no se pueden prever contractualmente todas las contingencias posibles; partiendo en consecuencia de la confianza entre las partes, derivada de la mayor cantidad posible de garantías otorgadas contractualmente; con el apoyo de la heteronomía de la ley, que como en el caso de la bancarrota, puede facilitar la exigibilidad judicial de las garantías. En resumen, este estado de cosas constituye “contratos abiertos”, que serían aquellos que no pueden especificar todas las variables posibles en ellos, y, por tanto, para poder manejarlos, se requiere de una organización que los gestione.

En las relaciones contractuales entre los agentes económicos, existen derechos específicos que pueden ser aprovechados mediante contratos particulares, y derechos residuales, derivados de la misma propiedad, por lo cual la ventaja estaría en la compra de esa propiedad que en la contratación de un derecho específico derivado de ella. Por ejemplo, comprar una empresa para apropiarse de todos sus activos, en vez de contratar con ella para obtener uno de sus servicios. Entonces,

en los procesos de fusión empresarial, las consideraciones sobre las ventajas o desventajas de un contrato de compra-venta de todos los derechos residuales, y otro de explotación de derechos específicos, resulta relevante para la organización, y para ello la empresa necesita crecer para atender tales requerimientos.

Precisar la propiedad de los activos, resulta relevante para las transacciones de mercado. En el caso de la compra-venta, se transfiere la propiedad con los derechos residuales, igual pasa en el caso de un proveedor sobre derechos específicos. Pero en el caso del contrato de trabajo, que es “indeterminado”, el propietario de los activos necesarios para que el trabajador efectúe sus labores, no es el propio trabajador, sino el empresario, quien debe gestionar un contrato “incompleto o indeterminado”.

Esa gestión, cuando se vale de incentivos y condicionamientos adecuados, puede lograr alcanzar metas concretas, incluyendo las de relaciones laborales. En ese sentido, desde la teoría de los contratos, Holmström señala que, en el trabajo colectivo, mediante una combinación de condiciones burocráticas e incentivos contractuales, se pueden obtener mejores resultados grupales, minimizando el riesgo que miembros individualmente se solapen en el esfuerzo de los otros. En el caso de los trabajadores jóvenes, que recién ingresan al mercado de trabajo, manifiesta que, pese a su falta de experiencia, estos suelen trabajar con más ahínco, cuando se les presentan oportunidades contractuales de hacer carrera, conforme a sus expectativas. En este mismo sentido, en el área de la investigación, la participación contractual en los beneficios de la propiedad intelectual, estimula la generación de innovaciones.

También el tipo de remuneración resulta relevante. Para Holmström los trabajadores que prestan servicios que no son fácilmente cuantificables, deben tener una remuneración fija y no variable, como sería el caso de los docentes, ya que eso iría en detrimento de la enseñanza de habilidades que no se pueden medir, incentivando sólo las que fuesen medibles. Igualmente, en los trabajos de mayor

riesgo, la remuneración debe ser fija, dejando las remuneraciones variables para los trabajos cuya medición de resultados son fácilmente determinables.

3. LA AUTORIDAD EN LA EMPRESA Y EL PROBLEMA DEL CONOCIMIENTO

La teoría de la empresa, que la entiende como una unidad de planificación, cuya estructura jerárquica deriva de la necesidad de coordinar las actividades minimizando costos de transacción, es también una teoría de la autoridad, porque fundamenta las relaciones de subordinación y mando dentro de la organización, donde la propiedad sobre los activos para la producción, justifica que el propietario sea la máxima autoridad planificadora.

No obstante, Foss (2006) plantea la dificultad de la transición de la economía basada en la empresa vertical, a la llamada economía del conocimiento. En ese sentido, el empleador que no posea el conocimiento de todas las actividades que pueden desplegar sus trabajadores, o las que potencialmente pueda desarrollar a futuro; de cómo realizan éstos sus tareas de manera óptima, estaría desperdiciando el valioso conocimiento contenido en la empresa. Adoptar una estructura jerárquica de autoridad, de planificación centralizada, constituye una desventaja frente a la competencia, que procura explotar de manera eficiente el conocimiento distribuido en la sociedad.

En la economía del conocimiento, las relaciones de propiedad que legitimaban la autoridad centralizada, se están transformando para adaptarse a las necesidades de creación de valor a través de la captación de conocimiento, que constituyen activos imprescindibles para la producción en la nueva economía. Necesidad que genera inevitables cambios en las estructuras organizativas, donde la descentralización de las decisiones y la autogestión, se interrelacionan sinérgicamente con las personas, procesos y tecnologías. Pero para lograr esa comunicación del conocimiento distribuido, se requiere adaptar también las reglas o pautas de comportamiento.

Hayek afirma que la cualidad que impide caer el caos social, es el sometimiento a reglas de comportamiento, que evolucionan producto de procesos espontáneos. La comprensión del mundo se realiza a través de modelos explicativos de realidad, derivados de la experiencia vital. A tales efectos el cerebro crea redes neuronales para generar esos modelos, que permitan interpretar las sensaciones y reaccionar ante ellas. A su vez se crean redes sociales con pautas de comportamiento, derivadas de las acciones de los individuos a través de experiencias propias o ajenas, las cuales son seleccionadas y generalizadas en base a sus resultados, sirviendo éstas como herramientas para coordinar las actividades, reducir la incertidumbre sobre lo esperable de los miembros, y facilitar la obtención de objetivos particulares o colectivos.

Esas pautas o reglas pueden provenir de un diseño deliberado de una autoridad planificadora, o espontáneo de las bases que componen una organización social o económica. En base a esa premisa, surgen organizaciones pragmáticas y órdenes orgánicos puros, y organizaciones orgánicas y órdenes pragmáticos mixtos, dependiendo del origen pragmático u orgánico (natural), y funcionamiento dirigido o espontáneo, de cada caso:

	Funcionamiento dirigido (centralizado)	Funcionamiento espontáneo (descentralizado)
Origen Pragmático (deliberado-dirección)	Organizaciones Pragmáticas (Puro) Surgida de manera deliberada y su funcionamiento es dirigido.	Ordenes pragmáticos (Mixto) –Funcionan como espontáneos, pero surgida de manera deliberada.
Origen Orgánico	Organizaciones Orgánicas (Mixto) -Funcionan de	Ordenes orgánicos

(espontaneo-social)	manera dirigida, pero su origen es espontáneo.	(Puro) -Surgen de manera espontánea por las acciones de los individuos.
Fuente: Construcción propia a partir de Vara (2003).		

Reynaud (1997), expresa que existen pautas que surgen de manera horizontal entre las partes involucradas en una relación, como las nacidas de las interacciones entre sindicatos y empresarios, con sus propias reglas endógenas y normas de control. En este sentido, se puede aplicar una tipología de reglas o normas de control, en función de su origen. Entre las del primer tipo, estarían las normas de control que serían impuestas por la dirección de la empresa, con el propósito de dirigir el comportamiento individual hacia una determinada dirección. En contraste, las del segundo tipo, estarían conformadas por las normas de control autónomas, que serían las creadas de forma descentralizada por los actores dentro de la organización. Estas últimas serían las propias de las organizaciones horizontales, en las cuales la auto-organización tiene mayor peso específico, y son las reglas asumidas las que impiden un comportamiento caótico Vara(2003).

En el siguiente cuadro se puede observar las reglas que pueden imperar en una organización, en función a su origen (deliberado o espontáneo) y tipo de funcionamiento (guiado o espontáneo):

	Funcionamiento guiado	Funcionamiento espontáneo
Origen deliberado	Reglas guía de funcionamiento de origen deliberado (Puro)	Reglas espontaneas de origen deliberado (Mixto) La gerencia dicta las reglas, pero son generales y abiertas

	La gerencia dicta las reglas, y la organización las acata de manera rigurosa, como guía para su funcionamiento.	a posteriores mejoras, por parte del conocimiento surgido de las prácticas de los trabajadores
Origen espontáneo	Reglas guía de funcionamiento de origen espontaneo (Mixto) La gerencia adopta un papel pasivo ante las reglas que espontáneamente surgen en la organización, pero institucionalizando las más óptimas al evaluarlas conforme a sus resultados.	Reglas espontáneas de origen espontáneo (Puro) Las reglas surgen de manera horizontal, sin una estructura jerárquica centralizada que las sancione, ya que son dictadas y evaluadas por los propios grupos o colectivos que conforman la organización.
Fuente: Construcción propia a partir de Vara (2003).		

Las modalidades mixtas permitirían captar y aprovechar mejor el conocimiento de los activos de la organización, que son sus miembros, e institucionalizar formas más eficientes y amplias que estos aportes de su experiencia. Esto genera un orden horizontal con mayor autonomía de los individuos y equipos de trabajo, con sus propias reglas de comportamiento.

El orden social no resulta estático, sino dinámico y negociado. Por ello, conforme a la teoría de la regulación social de Jean-Daniel Reynaud, las estrategias no se deben agotar en los actores y su comportamiento racional frente a las normas ya existentes, sino que requiere atender la manera en que se producen, aplican, sostienen y eliminan esas normas, que estructuran a la organización, y le permite acometer acciones colectivas.

4. ORGANIZACIÓN HORIZONTAL EN EL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO

Si bien la empresa tradicional configura la representación clásica de la estructura vertical, cuyo mando único es ejercido por el propietario de los factores de producción; en el caso de las organizaciones cooperativas de trabajo asociado, resulta distinto, porque por su propia definición, éstas constituyen organizaciones horizontales, donde cada trabajador asociado tiene un nivel de igualdad frente a los otros, dentro de la organización.

La empresa jurídicamente organizada como sociedad mercantil, persigue como finalidad primordial el lucro o beneficio económico de sus asociados, con una tajante distinción entre capital y trabajo, donde el asociado aporta el capital, y los trabajadores su fuerza de trabajo. En contraste, la peculiaridad de la cooperativa de trabajo asociado, es que esa distinción entre capital y trabajo no existe conceptualmente en ella, ya que cada asociado es también un trabajador, porque persigue una doble finalidad: una de orden económico, que es satisfacer las necesidades de sus asociados; y otra de orden ético-social, que es evitar la explotación del trabajo por parte del capital.

No obstante, a medida que aumenta la escala, muchas cooperativas adoptan esquemas centralizados propios de la estructura empresarial tradicional, utilizando trabajadores dependientes o subordinados a las órdenes de los cooperativistas asociados, convirtiéndose en los hechos en patronos. Aunque esta relación laboral resulta teóricamente pasajera, ya que muchas legislaciones preceptúan el carácter excepcional y la eventual incorporación como asociado, de esos trabajadores subordinados en la cooperativa, para evitar la desnaturalización de este tipo de organización. Sin embargo, muchas cooperativas, sobre todo las de mayor tamaño, suelen omitir estos preceptos, funcionando como empresas mercantiles de facto.

Pero pese al fenómeno del cooperativismo actuando jerárquicamente como empresa mercantil, existe también casos particulares de cooperativas donde avanzan hacia esquemas más espontáneos, como es el caso particular de una antigua cooperativa en Venezuela, que ha adoptado una estructura horizontal, donde no existe directiva u otra figura jerárquica individual. Es el caso del Organismo de Integración Cooperativa CECOSOLA, en la ciudad de Barquisimeto, estado Lara. En la misma se ha generado un proceso dinámico de evolución hacia una estructura de grupos, enfocado en las decisiones colectivas, acompañado de una constante de formación en valores cooperativos, y de relaciones entre grupos internos y actores externos basadas en la confianza.

El funcionamiento interno está organizado en grupos de trabajo, que se rotan periódicamente en las distintas instancias de la organización, donde se toman las decisiones por mayoría dentro de los grupos en sus respectivas áreas, y luego éstas evaluadas, ratificadas o rechazadas en reuniones comunes entre los distintos grupos. Esa política de lo colectivo, no sólo atañe a las decisiones operativas de la actividad económica, sino también a las políticas de ingreso o egreso de los miembros de la organización, y la supervisión colectiva distribuida entre los propios miembros de los grupos, sin una supervisión individualizada especializada.

Siguiendo el esquema de los tipos de reglas en cuanto al funcionamiento de la organización y origen de las normas, el caso de CECOSOLA se ubicaría en un funcionamiento espontáneo con normas de comportamiento de origen espontáneo, en un plano estructural horizontal sin jerarquía:

	Funcionamiento guiado	Funcionamiento espontáneo
Origen deliberado	No aplica.	No aplica.

Origen espontáneo	No aplica.	CECOSOLSA. -No existe directiva o cuerpo gerencial especializado que guie el funcionamiento. -Las reglas se adoptan colectivamente, y son evaluadas y asumidas por los propios grupos.
Fuente: Construcción propia a partir de Vara (2003).		

A MODO DE CONCLUSIÓN

Las organizaciones, indistintamente de los objetivos económicos o morales que formalmente persigan, son esencialmente ordenes sociales conformados por actores, que se relacionan a través de expresiones de diseño delirado o espontaneo, con reglas de comportamiento de origen vertical u horizontal, que pueden ser impuestas desde una autoridad jerárquica o desde una negociación entre partes, atendiendo a las distintas necesidades dinámicas y cambiantes dentro de su propio contexto. Por lo cual, se podría afirmar que las organizaciones adoptan modalidades centralizadas u horizontales, en función de los objetivos perseguidos por los actores, las exigencias que contempla su entorno socioeconómico, y el nivel de desarrollo y naturaleza de sus relaciones, tanto a lo interno y externo de la organización, en base a la confianza.

REFERENCIAS

ALCHIAN Armen y DEMSETZ Harold (1972) Production, Information Cost y Económic Organization. Te American Economic Review Vol 62. Nro. 5, pp. 777-795. USA.

BBC (10-10-2016) Oliver Hart y Bengt Holmström: un británico y un finlandés se llevan el Premio Nobel de Economía 2016 por sus aportes a la "teoría de los contratos". Disponible: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-37607348>

CARR, W. & KEMMIS, S. (1988). Teoría crítica de la enseñanza. Barcelona: Martínez Roca.

CECOSESOLA (2003) Buscando una Convivencias Armonica. Escuela Cooperativa "Rosario Arjona". Barquisimeto, Venezuela.

CECOSESOLA (2009) ¿Hacia un Cerebro Colectivo? De reuniones a espacios de encuentro. Impresos Mendoza C.A. Barquisimeto, Venezuela.

COASE, Ronald (1994) La empresa, el mercadeo y la ley. Alianza Economía. Madrid. España.

FOSS Nikolai (2006) Strategy, Economic Organization, and the Knowledge Economy: The Coordination of Firms and Resources. University of Oxford. USA.

HART Oliver y HARDMAN John (2008) Contracts as Reference Points. Quarterly Journal of Economics, febrero de 2008, 1-48. USA.

HAYEK, Friedrich von (1980) El uso del conocimiento en la sociedad. Revista Española de Investigaciones Sociológicas Ries. España.

HOLMSTRÖM Bengt (1983) Equilibrium Long-Term Labor Contracts. Quarterly Journal of Economics, 98 (Supplement), pp. 23-54. USA.

HOLMSTRÖM, Bengt, and JEAN Tirole (1998) Private and Public Supply of Liquidity. Journal of Political Economy, 106(1), pp. 1-40. USA.

MARSHALL, Alfred, 1963, Principios de Economía, Madrid, Aguilar [1890]. España.

MISES, Ludwig von (2019) Socialismo: un análisis económico y sociológico. Unión Editorial. España.

REYNAUD, J.D., (1997) Les règles du jeu, L'action collective et la régulation sociale. Armand Colin, Paris, 3e édition. Francia.

VARA, Crespo (2021) Empresas sin jerarquías: Nikolai Foss vs Ronald Coase. Universidad Autónoma de Madrid. España.

VARA, Oscar y Rodríguez, Ángel (2003) El concepto de autoorganización en Carl Menger y en Friedrich A. Hayek. En Procesos de autoorganización. Coord. Vázquez Francisco y Muñoz Félix, 2003, pp. 195-223. España.

CAPITULO 7

REGRESIÓN MULTIVARIABLE O MULTIVARIANTE

Bruno Valera

INTRODUCCIÓN - PROBLEMA DE ESTUDIO:

Este estudio de Regresión Multivariable es un tema que genera muchas ventajas, aunque puede tener desventajas, pero muy pocas, la estructura del artículo consta de varias partes, que se describen a continuación: primero el problema de estudio o llamado planteamiento del problema; segundos referentes teóricos para abordar el tema de estudio; tercero la metodología utilizada; cuarto análisis de resultados, discusión y reflexión y por último conclusiones.

En la aplicación de la Teoría de Regresión simple³ se estudian generalmente sólo dos variables, una X = Independiente y una Y = Dependiente; por lo contrario, en Regresión Multivariante se utiliza generalmente una Variable Dependiente “ Y ” y dos o más variables Independientes “ X_n ”, partiendo del principio de que la totalidad es más que la suma de sus partes, no se debe analizar un caso de estudio o problema de investigación de manera simple, sino de manera completa y compleja, mas no complicado, todo modelo debe ser simple y de fácil comprensión.

Por años en una empresa manufacturera determinada se presenta el reclamo por parte de los trabajadores de que el incentivo salarial no cubre sus expectativas y siempre se diseñan las tablas de pago tomando en consideración sólo dos variables, una independiente Rendimiento de Producción y la otra dependiente Incentivo

³ Levin y Rubin. (2010). Francis Galton (1877), define Regresión como la relación estadística entre dos variables y su estudio mostró que la estatura de los niños nacidos de padres altos tiende a retroceder o “regresar” hacia la estatura media de la población. Designo regresión como el proceso de predecir una variable (estatura de los niños) a partir de otra (la estatura del padre o de la madre). Más tarde los estadísticos acuñaron el término regresión múltiple: varias variables para predecir otra. Pág. 510

Salarial, estrechamente asociadas y relacionadas. Para diseñar tablas de pago se debe analizar de manera total el problema; que variables cuantitativas influyen en el pago y que variables cualitativas influyen en el pago. Por lo que a mí respecta este estudio es cuantitativo. Revisando encuentro que hay otras variables que influyen en el rendimiento de producción, cabe resaltar con bajo nivel educativo como doy buen rendimiento; con falta de capacitación como rindo. El rendimiento se ve afectado por los defectos, desperdicio y reproceso; por último, el ausentismo impacta ese nivel de rendimiento que se establece como meta.

Las tablas deben diseñarse tomando en cuenta todas las variables descritas para obtener la ecuación multivariable, por una parte y por la otra, describiendo la correlación entre estas variables independientes, denominado multicolinealidad⁴, porque la estrecha correlación entre las mismas puede afectar el cálculo de la variable “Y” Incentivo Salarial. Con razón los trabajadores nunca están conforme con la tabla establecida, la empresa ofrece una mejor tabla, pero su análisis financiero le lleva al control de costos de mano de obra.

El sindicato es el que administra la selección de candidatos y generalmente prevalece el apoyo político y no la formación académica de los candidatos, se repite mucho el bajo perfil académico de los que ingresan a trabajar, esto afecta el rendimiento de producción.

Al ingresar debo capacitarle para cubrir las debilidades del perfil del trabajador, pero se dictan las horas de capacitación, pero no medimos si el trabajador cambia su comportamiento, aunado a no poder asistir cuando se le incorpora a un programa de formación de operarios de producción.

También se forma a los trabajadores en control estadístico de procesos, pero el nivel cultural bajo también incide en no convencerse de que, aplicando nuevas metodologías de trabajo, su rendimiento mejora y en consecuencia mejora su pago salarial.

⁴ Multicolinealidad significa que se correlacionan todas las variables independientes “Xn” entre sí, porque esta correlación al pasar de 0,85; puede afectar la correlación total de todas las variables independientes “X” con la variable dependiente “Y”

Existen factores negativos por parte de ambos actores en el problema: Primero la empresa no otorgando una mejor tabla de pago y segundo el trabajador no colabora mucho en mejorar sus debilidades porque todas las variables independientes representan debilidades en el caso de los trabajadores.

Interrogante. ¿La regresión multivariable genera una mejor ecuación para diseñar tablas de pago salarial?

OBJETIVO GENERAL

Analizar aplicando regresión multivariable, el diseño de tablas de pago de incentivos salariales con el fin de mejorar el rendimiento de producción.

Hipótesis Nula H_0 = No hay relación entre las variables independientes y la variable dependiente.

Hipótesis Alterna H_1 = Si hay relación entre las variables independientes y la variable dependiente

REFERENTES TEÓRICOS

Regresión Multivariable o Multivariante

Según “Levin y Rubín (2010). “Podemos utilizar más de una variable independiente para estimar la variable dependiente e intentar, de esta manera, aumentar la precisión de la estimación. Este proceso se conoce como análisis de regresión múltiple y correlación. Está basado en las mismas suposiciones y procedimientos que encontramos al utilizar la regresión simple.

“Considere al agente de bienes raíces que desea relacionar el número de casas que la firma vende en un mes con el monto de su publicidad mensual. Ciertamente, podemos encontrar una ecuación de estimación sencilla que relacione a estas dos variables. ¿Podemos también hacer más precisa nuestra ecuación incluyendo en el proceso de estimación el número de vendedores que emplea cada mes? Probablemente la respuesta sea sí. Y ahora, como deseamos utilizar tanto el número de agentes de ventas como los gastos de publicidad para predecir las ventas mensuales de casas, debemos utilizar regresión múltiple, no simple, para determinar la relación”.

“La principal ventaja de la regresión múltiple es que nos permite utilizar más información disponible para estimar la variable dependiente; sin embargo, si agregamos los datos de más variables independientes, podemos determinar una ecuación de estimación que describa la relación con mayor precisión. Pág. 566.”

Caso de estudio: Variable Dependiente Y: Incentivo Salarial. Variables independientes X: X1 = Rendimiento de Producción; X2 = Defectos; X3 = Desperdicio; X4 = Ausentismo; X5 = Capacitación y X6 = Nivel Educativo.

Inferencia Estadística: Prueba de Hipótesis

La correlación entre variables debe ser significativa para probar al nivel de significación del 5% o del nivel del 1%; explico que existe correlación cuando la probabilidad real es menor al nivel de significación que representa la probabilidad teórica establecida por el investigador.

Coeficientes de prueba

Chi-cuadrado

Prueba de ANOVA, Coeficiente F de Fischer

Multicolinealidad, Variables Independientes.

Inicialmente se analiza totalmente toda la data, y genera un coeficiente de correlación para todas las variables con su respectiva prueba de hipótesis, a través del coeficiente F y su significación o probabilidad. Una debilidad del modelo sería que la correlación alta entre dos variables impacte la correlación entre todas las variables. La garantía de representatividad la genera el coeficiente total de correlación múltiple. La correlación alta entre variables independientes nos lleva a tener que decidir si eliminamos del estudio alguna variable, caso contrario es cuando no existe correlación entre algunas variables y se determina aplicando la probabilidad o significación de la prueba generada bien por el programa Excel o el programa SPSS para cada correlación entre variables

Matriz de Correlación.

Cuando el coeficiente de correlación es mayor a 0,85 en cuanto a cada par de variables independientes, aclaro cada variable independiente se correlaciona con todas las variables independientes; esta correlación puede afectar la correlación entre las variables principales de análisis como lo son X = Rendimiento de producción y Y = Incentivo Salarial. La decisión de eliminar alguna variable se puede probar es haciendo estudio y análisis de prueba de normalidad para da variable, si se distribuye de acuerdo a una distribución normal o curva normal. Y de esta manera se incluye en el análisis multivariable o multivariante.

METODOLOGÍA**Tipo o Naturaleza de Investigación**

Es de tipo explicativa, porque se calculan ecuaciones que generan coeficiente y estos explican la causalidad de la variable independiente sobre la variable dependiente, se mide el efecto de esa causa y a través de este se explica su comportamiento estadístico. El método es cuantitativo.

Diseño o Estrategia metodológica de Investigación

De campo, se busca la fuente primaria de datos a utilizar para el análisis y estudio pertinente. Es una investigación no experimental, sin embargo, se simula el comportamiento de las variables y el pago de incentivos salariales aplicando la ecuación multivariable o multivariante resultante.

Instrumentos de recolección de datos

Se aplicó una ficha técnica para recolectar en los archivos de la empresa, precisamente en sus registros de datos, sobre las siete variables tomadas en estudio de una muestra

Valides y confiabilidad

No hay valides por ser data registrada sobre las variables.

No se aplica instrumentos de opinión actitudinal, se aplicó una Ficha técnica para recolectar la data, por lo tanto, no se aplica coeficiente de confiabilidad alpha de cronbach ni Kuder y Richardson. No hay aplicación de cuestionario que son los que se validan y se aplica confiabilidad.

Población y muestra.

La población caso de estudio consta de setenta (70) trabajadores de un departamento de producción de una empresa manufacturera.

Muestra

Es un subconjunto de la población, es una proporción del total.

ESPECIFICACIONES DE MUESTREO PARA LA INVESTIGACION					
N = 70	Población Finita. Trabajadores que pertenece al Departamento de Producción,				
Z = 1.96	95 % Nivel de Confianza bajo la distribución normal		Z= Coeficiente de Confianza		
E = 0.1	10 % Error Máximo Permitido				
P = 0.5	50% Probabilidad de éxito. Cuando no se conoce la probabilidad				
Q = 0.5	50 % Probabilidad de fracazo. Cuando no se conoce la probabilidad				
n = 40	muestra				
% 57%	Proporción del tamaño de la muestra en relación a la población				
Encuesta					
pn = 71.43%	Trabajadores Satisfechos con la tabla de incentivo salarial =			50	
qn = 28.57%	Trabajadores Insatisfechos con la tabla de incentivo salarial =			20	
Total:	100%				70
Formula para cálculo de la muestra cuando la población es finita					
$n = \frac{z^2}{\frac{E^2}{P \times Q} + \frac{Z^2}{N}}$		$n = \frac{1,96^2}{0,50 \times 0,50 + \frac{1,96^2}{70}}$		n = 40	Muestra
Error de muestreo		Error estándar de ls medias de las proporciones			
Formulas:					
$E = Z \times Sp$		$Sp = \sqrt{\frac{p \times q}{n}} \times \sqrt{\frac{N - n}{N - 1}}$		Factor de Corrección	
				Sp =	0.0714 X 0.6594
$E = Z \times Sp$					
0.0923	1.96	0.0471			
TEOREMA DEL LIMITE CENTRAL					
Error de muestreo menor o igual al Error máximo permitido					
Error Real	<=	Error Máximo Permitido			
0.0923	<=	0.10			
CUMPLE TEOREMA DEL LIMITE CENTRAL					
Muestra representativa					

Cuadro N° 01, Cálculo tamaño de la muestra

Se utilizó el programa de Excel de Microsoft Windows versión 2016, también se utilizó programa SPSS de IBM versión 25.0

Aplicación de cálculos estadísticos a la data recolectada

Calcular la ecuación multivariable o multivariante y el coeficiente de correlación.
Obtener por programas la matriz de correlación

ANALISIS DE RESULTADOS

Ecuación resultante

Data artículo científico Multivariante 15-04-2021.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1 : NivelEducativo 8,00 Visible: 7 de 7 variables

	Incentivo	Rendimiento	Defectos	Desperdicio	Ausentismo	Capacitación	NivelEducativo	vs
1	1,02	,99	3,00	2,30	,00	96,00	8,00	
2	,96	,97	5,00	3,05	1,03	72,00	8,00	
3	,96	,97	4,00	3,00	1,11	96,00	8,00	
4	1,05	1,00	2,00	1,10	,75	144,00	10,00	
5	1,05	1,00	2,00	1,20	,15	128,00	9,00	
6	1,05	1,00	2,00	1,70	,00	144,00	10,00	
7	,93	,96	5,00	3,25	,98	64,00	8,00	
8	,93	,96	5,00	3,05	,75	64,00	7,00	
9	1,02	,99	2,00	1,10	,60	128,00	10,00	
10	,99	,98	3,00	1,45	,56	128,00	9,00	
11	1,02	,99	2,00	1,20	,56	128,00	10,00	
12	1,10	1,02	,00	,10	,00	144,00	11,00	
13	,99	,98	4,00	2,40	,79	96,00	9,00	
14	1,10	1,02	1,00	,25	,00	144,00	9,00	
15	1,05	1,00	1,00	,90	,00	144,00	10,00	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

04:58 16/4/2021

Data artículo científico Multivariante 15-04-2021.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

30 : NivelEducativo 7,00 Visible: 7 de 7 variables

	Incentivo	Rendimiento	Defectos	Desperdicio	Ausentismo	Capacitación	NivelEducativo	vs
16	,96	,97	5,00	3,20	,64	64,00	7,00	
17	1,10	1,02	1,00	,15	,00	128,00	11,00	
18	1,02	,99	3,00	1,60	,86	96,00	9,00	
19	1,02	,99	3,00	1,50	,64	96,00	9,00	
20	,96	,97	4,00	2,75	,56	72,00	9,00	
21	,93	,96	5,00	3,20	,90	96,00	8,00	
22	1,08	1,01	1,00	,40	,00	96,00	11,00	
23	,96	,97	5,00	3,20	,86	72,00	8,00	
24	,93	,96	5,00	4,00	1,01	64,00	7,00	
25	,93	,96	4,00	2,40	,73	64,00	8,00	
26	1,05	1,00	1,00	,70	,00	128,00	9,00	
27	,96	,97	4,00	2,60	,75	96,00	7,00	
28	,96	,97	4,00	2,00	1,22	72,00	9,00	
29	,96	,97	5,00	3,25	1,26	98,00	9,00	
30	,93	,96	5,00	3,90	1,58	72,00	7,00	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

04:59 16/4/2021

40 : NivelEducativo 11,00

Visible: 7 de 7 variables

	Incentivo	Rendimiento	Defectos	Desperdicio	Ausentismo	Capacitación	NivelEducativo
31	,96	,97	5,00	3,20	1,61	96,00	8,00
32	1,02	,99	2,00	1,40	,41	128,00	11,00
33	1,02	,99	3,00	2,00	,86	96,00	9,00
34	,93	,96	5,00	3,50	1,58	64,00	7,00
35	,96	,97	5,00	3,50	,88	64,00	7,00
36	1,05	1,00	2,00	1,05	,00	128,00	10,00
37	1,05	1,00	2,00	1,25	,53	144,00	9,00
38	,99	,98	3,00	2,00	,00	128,00	9,00
39	,99	,98	3,00	2,20	,00	128,00	9,00
40	1,05	1,00	1,00	,95	,23	144,00	11,00
41							
42							
43							
44							
45							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

05:00 16/4/2021

Tabla N° 01, Registro de datos de todas las variables: dependiente y las independientes

Prueba Chi-cuadrado de que cada variable se distribuye de acuerdo a una distribución normal.

X2 =	Defectos	NORMAL	
SPSS	Teórico	Real	
X2	11.0705	9.5	Acepto Ho
Sig.	0.05	0.091	Acepto Ho
X1 =	Rendimiento	NORMAL	
SPSS	Teórico	Real	
X2	12.5916	10.4	Acepto Ho
Sig.	0.05	0.109	Acepto Ho
Y =	Incentivo	NORMAL	
SPSS	Teórico	Real	
X2	12.5916	10.4	Acepto Ho
Sig.	0.05	0.109	Acepto Ho
X3 =	Desperdicio	NORMAL	
SPSS	Teórico	Real	
X2	41.3371	10.75	Acepto Ho
Sig.	0.05	0.999	Acepto Ho
X4 =	Ausentismo	NORMAL	
SPSS	Teórico	Real	
X2	32.6706	54.6	Rechazo Ho
Sig.	0.05	0	Rechazo Ho
X5 =	Capacitación	NORMAL	
SPSS	Teórico	Real	
X2	11.0704977	8.6	Acepto Ho
Sig.	0.05	0.126	Acepto Ho
X6 =	Nivel Educativo	NORMAL	
SPSS	Teórico	Real	
X2	9.48772904	6.25	Acepto Ho
Sig.	0.05	0.181	Acepto Ho

Cuadro N° 2. Prueba Chi-Cuadrado de normalidad

Ecuación multivariable o multivariante

$$Y_c = \beta_0 + \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2) + \beta_3 (X_3) + \beta_4 (X_4) + \beta_5 (X_5) + \beta_6 (X_6) + \beta_7 (X_7)$$

Y_c = Valor estimado con la ecuación dado que conozco "X"

β_0 = Constante y β_n = Pendientes (tangente del ángulo)

$$Y_c = -1,92 + 2,96(X_1) - 0,0005(X_2) + 0,0005(X_3) - 0,0004(X_4) + 0,0001(X_5) + 0,0002(X_6)$$

Variable Dependiente Y: Incentivo Salarial y Variables independientes X:

X1 = Rendimiento de Producción; X2 = Defectos; X3 = Desperdicio; X4 = Ausentismo; X5 = Capacitación y X6 = Nivel Educativo

Incentivo Yc =	\$1.0481	\$1.0172	\$0.9862	\$0.9553
X1 Rendimiento =	100%	99%	98%	97%
X2 Defectos =	1	2	3	4
X3 Desperdicio =	1	2	3	4
X4 Ausentismo =	0	1	2	3
X5 Capacitación =	80	72	64	56
X6 Nivel Educativo =	12	10	8	6

Cuadro N° 3. Estimación del Incentivo salarial Yc a partir de las variables Xn

Resultado de Regresión. Programa SPSS v-25.0 de IBM

Correlaciones							
	Incentivo	Rendimiento	Defectos	Desperdicio	Ausentismo	Capacitación	NivelEducativo
Correlación de Pearson	Incentivo	1.000	0.999	-0.943	-0.932	-0.759	0.820
	Rendimiento	0.999	1.000	-0.940	-0.931	-0.756	0.810
	Defectos	-0.943	-0.940	1.000	0.963	0.797	-0.853
	Desperdicio	-0.932	-0.931	0.963	1.000	0.755	-0.809
	Ausentismo	-0.759	-0.756	0.797	0.755	1.000	-0.617
	Capacitación	0.820	0.810	-0.853	-0.809	-0.674	1.000
Sig. (unilateral)	NivelEducativo	0.805	0.801	-0.845	-0.848	-0.617	0.755
	Incentivo		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	Rendimiento	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	Defectos	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	Desperdicio	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	Ausentismo	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
N	Capacitación	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	NivelEducativo	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	Incentivo	40	40	40	40	40	40
	Rendimiento	40	40	40	40	40	40
	Defectos	40	40	40	40	40	40
	Desperdicio	40	40	40	40	40	40
	Ausentismo	40	40	40	40	40	40
	Capacitación	40	40	40	40	40	40
	NivelEducativo	40	40	40	40	40	40

Cuadro N° 4. Correlaciones

Variables entradas/eliminadas ^a			
Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	NivelEducativo, Ausentismo, Capacitación, Rendimiento, Desperdicio, Defectos ^b		Introducir
a. Variable dependiente: Incentivo			
b. Todas las variables solicitadas introducidas.			

Cuadro N° Variables entradas/eliminadas

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,999 ^a	0.998	0.998	0.00237
a. Predictores: (Constante), NivelEducativo, Ausentismo, Capacitación, Rendimiento, Desperdicio, Defectos				

Cuadro N° 6. Resumen del modelo

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	0.121	6	0.020	3596.441	,000 ^b
	Residuo	0.000	33	0.000		
	Total	0.122	39			
a. Variable dependiente: Incentivo						
b. Predictores: (Constante), NivelEducativo, Ausentismo, Capacitación, Rendimiento, Desperdicio, Defectos						

Cuadro N° 7. Prueba de Anova

Coeficientes ^a								
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
		B	Desv. Error	Beta			Tolerancia	VIF
1	(Constante)	-1.9224	0.066		-29.319	0.000		
	Rendimiento	2.9638	0.064	0.965	46.224	0.000	0.106	9.427
	Defectos	-0.0005	0.001	-0.015	-0.455	0.652	0.042	23.782
	Desperdicio	0.0005	0.001	0.009	0.337	0.739	0.061	16.357
	Ausentismo	-0.0004	0.001	-0.003	-0.278	0.783	0.353	2.831
	Capacitación	0.0001	0.000	0.027	1.998	0.054	0.261	3.825
	NivelEducativo	0.0002	0.001	0.005	0.386	0.702	0.257	3.888
a. Variable dependiente: Incentivo								

Cuadro N° 8. Coeficientes de la ecuación de regresión multivariable.

Diagnósticos de colinealidad ^a										
Modelo	Autovalor	Índice de condición	Proporciones de varianza							
			(Constante)	Rendimiento	Defectos	Desperdicio	Ausentismo	Capacitación	NivelEducativo	
1	6.258	1.000	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2	0.627	3.160	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.07	0.01	0.00
3	0.093	8.215	0.00	0.00	0.01	0.04	0.83	0.01	0.00	0.00
4	0.015	20.686	0.00	0.00	0.02	0.14	0.01	0.68	0.05	0.00
5	0.006	32.965	0.00	0.00	0.71	0.73	0.04	0.27	0.07	0.00
6	0.003	47.644	0.00	0.00	0.13	0.01	0.05	0.04	0.86	0.00
7	0.000	605.827	1.00	1.00	0.13	0.09	0.00	0.00	0.01	0.00

a. Variable dependiente: Incentivo

Cuadro N° 9. Diagnóstico de Colinealidad.

DISCUSIÓN Y REFLEXIÓN

La ecuación de regresión multivariable, nos ayuda o nos provee de una manera de estimar, de pronosticar el comportamiento de la variable dependiente Incentivo salarial; partiendo de los valores conocidos de las variables independientes: Rendimiento X1; Defectos X2; Desperdicio X3; Ausentismo X4; Capacitación X5 y Nivel educativo X6. La ecuación resultante es la siguiente:

$$Y_c = -1,92 + 2,96(X1) - 0,0005(X2) + 0,0005(X3) - 0,0004(X4) + 0,0001(X5) + 0,0002(X6)$$

Cálculo según Cuadro N° 8

Variable Dependiente Y: Incentivo Salarial y Variables independientes X:

X1 = Rendimiento de Producción; X2 = Defectos; X3 = Desperdicio; X4 = Ausentismo; X5 = Capacitación y X6 = Nivel Educativo.

De acuerdo al cuadro N° 3, se presentan cuatro ejemplos de estimación o pronóstico con valores de las variables independientes para obtener el valor estimado Yc Incentivo salarial. Se demuestra claramente que el incentivo es más exacto, a partir de lo que detallo a continuación: Cuando el Rendimiento disminuye, también disminuye el Incentivo; mientras que las otras variables; defectos aumenta y disminuye el rendimiento, semejante es el comportamiento del Desperdicio y del Ausentismo; porque la relación es inversa negativa; por el contrario, si la Capacitación aumenta y también aumenta el Nivel educativo, en consecuencia, aumenta el Incentivo salarial. Un buen control partiendo del uso de Regresión

Multivariable, es que se movilizan todas las variables con un control de gestión y no que por ejemplo se mueve una variable y las otras permanecen constantes.

Incentivo Yc =	\$1.0481	\$1.0172	\$0.9862	\$0.9553
X1 Rendimiento =	100%	99%	98%	97%
X2 Defectos =	1	2	3	4
X3 Desperdicio =	1	2	3	4
X4 Ausentismo =	0	1	2	3
X5 Capacitación =	80	72	64	56
X6 Nivel Educativo =	12	10	8	6

Cuadro N° 3. Estimación del Incentivo Yc a partir de los valores de Xn

Para finalizar, la correlación total de la regresión multivariable da como resultado $R = 0,999$ y el coeficiente de determinación $R^2 = 0,998$; todo esto indica que existe correlación y que el nivel de significación según prueba Sig. = 0,000; también indica que existe correlación porque es menor a 0,05 cayendo en zona de rechazo, se rechaza H_0 que no hay relación entre las variables y se acepta H_1 que si hay relación entre las variables; siendo este resultado el soporte principal del uso de este estudio basado en regresión multivariable.

CONCLUSIONES

Utilizando Regresión Multivariable, el análisis es total y no simple, se toma en cuenta un conjunto de seis (06) variables independientes (X_n) y se verifica como evidencia que el rendimiento de producción puede ser importante, pero, los Defectos, Desperdicio, Ausentismo que afectan negativamente al rendimiento y por ende al Incentivo salarial; si se logra controlarlos el incentivo se incrementa, por otra parte, la capacitación y el nivel educativo son fundamentales para producir más y mejor.

El cálculo del coeficiente de correlación; $R = 0,999$ demuestra que existe correlación entre todas las variables independientes “X” y la dependiente “Y”; en términos de prueba de hipótesis el Sig. significación = 0,000 que es un valor menor a 0,05 demuestra y significa que al caer en zona de rechazo la hipótesis nula H_0 = No hay

correlación entre las variable y la hipótesis Alternativa H_1 = Si hay correlación entre las variables; se rechaza H_0 y se acepta H_1 = que Si hay correlación entre todas las variables independientes: Rendimiento; Defectos; Desperdicio; Ausentismo; Capacitación y Nivel educativo con la variable dependiente Incentivo salarial. Rechazo que no hay correlación y por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa que si hay correlación, la correlación es significativa.

REFERENCIAS

- Anderson, David R.; Sweeney Dennis J, y Williams, Thomas A. (1999). Estadística para Administración y Economía. Séptima edición. International Thomson Editores. México.
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, María del P (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición. Editorial Mac Graw Hill. México.
- Levin, Richard y Rubin, Davis (2010). Estadística para administración y economía. Séptima edición. Editorial Pearson Educación de México. http://www.ilo.org/OITinicio/Temas/Agenda2030deDesarrolloSostenible/PDFwcms_470340Objetivo8/ [Consulta: 2020, agosto 27].

CAPITULO 8

SITUACIÓN ACTUAL DE LA MIGRACIÓN VENEZOLANA ANTE LA PANDEMIA ORIGINADA POR EL COVID-19

Ana Cordero

INTRODUCCIÓN

La Conferencia Intergubernamental Encargada de Aprobar el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) realizada en 2018 acordó que

Ante el hecho de que la migración es un fenómeno global de larga data cuyas principales motivaciones, en la actualidad, reposan en el carácter económico y/o político, se requerían de soluciones y reparto de responsabilidades a escala mundial con base a la cooperación internacional mediante el establecimiento de principios rectores y un marco político multilateral. Entre sus principios básicos podemos destacar la universalidad de los derechos humanos, la soberanía nacional y el carácter jurídicamente no vinculante del documento. El Pacto contiene veintitrés objetivos como puntos de referencia para los Estados miembros a momento de aplicar sus políticas de migración. Martínez y Alavez (2020, p. 46)

Ante la vulnerabilidad generada por la pandemia se ha incrementado la necesidad de analizar situaciones concretas y grupos poblacionales específicos que comparten adversidades, como, por ejemplo, el caso de los migrantes. Para Feline y Castillo (2021) “en los últimos años, crisis humanitarias como la de Nicaragua y, principalmente, la de Venezuela representaron una prueba para la aplicación de estas normas migratorias generosas en una situación real” (p. 57). Para los autores mencionados, durante la pandemia se han evidenciado problemas como la débil coordinación regional y la dificultad para garantizar los derechos –sobre todo los derechos sociales– de la población extranjera.

La situación actual presenta un escenario nunca visto, tanto por la rápida propagación del virus como por el contexto regional existente, en el cual los amplios niveles de desigualdad han profundizado la vulnerabilidad para los grupos que

históricamente han sido excluidos y marginados, como es el caso de los migrantes. Es necesario reconocer que

Existe amplio consenso respecto al hecho de que se está ante una situación sanitaria y de inmovilidad sin precedentes a escala mundial. De alguna manera, en diversos informes se compara la situación actual con la crisis de los años treinta, con los efectos de la Segunda Guerra Mundial o con la gripe española. (CEPAL, 2020, p. 2)

Desde el punto de vista epidemiológico, para la CEPAL (2020) el virus podría afectar a todas las personas por igual, sin discriminación. En el caso de Latinoamérica, se observa con preocupación que esta enfermedad podría afectar de manera desproporcionada a las personas migrantes, debido a las actividades a las que se dedican, a sus condiciones habitacionales y a la desprotección en materia de salud. Esto incrementa el riesgo de que los migrantes se contagien, se les discrimine y las excluyan sobre la base de las diversas estigmatizaciones que emergen en el marco de la pandemia.

Es de destacar que la migración venezolana constituye desde hace un tiempo un nuevo corredor migratorio en América del Sur, con rutas que se extienden hasta Chile. “Según las estimaciones de las Naciones Unidas (2019) y de la plataforma Respuesta a venezolanos (R4V), en 2019 habría 5 millones de personas venezolanas viviendo en el exterior, lo que equivalía a un 17,5% de la población del país” (CEPAL, 2020, p. 4)

Surge así, una particular preocupación por los migrantes venezolanos y tal como afirman Carella et al. (2021) “el flujo sin precedentes de refugiados y migrantes venezolanos en América Latina y el Caribe aumenta la urgencia de garantizar que esta población tenga acceso a oportunidades de trabajo decente” (p. 3)

Por ello, esta investigación pretende describir la situación actual de la migración venezolana ante la pandemia originada por el Covid-19, para ello, se presentará una breve descripción de la situación actual de la población migrante de origen venezolano y luego se describirán los desafíos de la población migrante venezolana ante la pandemia.

METODOLÓGÍA

La presente investigación es de carácter descriptivo ya que se seleccionaron documentos vinculados a la temática planteada y se recolectó información de manera independiente y luego conjunta sobre cada uno de estos temas (Hernández et al., 2006). Por otra parte, a fin de describir la situación actual de la migración venezolana ante la pandemia originada por el Covid-19 este estudio se fundamentó en la revisión de documentos primarios (documentos originales) de acuerdo a Ander-Egg (1995); por tanto, esta investigación es documental, ya que “consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema” (Bernal, 2006, p. 110) lo cual es acorde a la naturaleza del fenómeno que hay que estudiar y el objetivo de la investigación (Ander-Egg, 2003).

MIGRANTE VENEZOLANO: PINCELADAS DE SU SITUACIÓN ACTUAL

En esta sección se presentará una breve descripción de la situación actual de la población migrante de origen venezolano. Es oportuno mencionar que el flujo de migrantes y refugiados venezolanos es el mayor del continente y el segundo en magnitud a nivel mundial (después de Siria). Cabe reseñar, como ejemplo, la realidad de tres de los países receptores de migrantes de origen venezolano en el continente: Brasil, Colombia y Perú.

Debido al deterioro de la situación política y social en la República Bolivariana de Venezuela, un nuevo grupo de inmigrantes llegó a la frontera del Brasil. Fernandes et al. (2021) sostiene que:

Si bien no es el país que recibe más venezolanos, este contingente de aproximadamente 180.000 personas (sin tener en cuenta los intercambios fronterizos) llevó al gobierno federal a establecer políticas específicas para la recepción y la distribución de estos inmigrantes en el territorio nacional, como la Operación Acogida y el proceso de reubicación. (pp. 13-14)

El censo realizado en Colombia en 2018 revela que en Bogotá 37% de las personas nacidas en el exterior se encuentran en condición de hacinamiento y se destacan

las personas nacionales de la República Bolivariana de Venezuela, las cuales representan 39% (CEPAL, 2020).

Con relación a Perú, el censo de 2017 refleja que en promedio 23% de las personas migrantes residentes en Lima viven en condición de hacinamiento, donde destaca nuevamente el caso de las personas nacionales de la República Bolivariana de Venezuela, en cuyo caso esa proporción es del 31% (CEPAL, 2020)

En los últimos años la migración intrarregional ha cobrado protagonismo como objeto de estudio. Como se ha mencionado en los tres casos anteriores, destaca en particular la crisis venezolana, agravada a partir del año 2014, la cual ha causado el mayor desplazamiento forzado en la historia reciente de la región. Tal como se señaló, los países de la región se han convertido en receptores de los venezolanos que salen de su país por diversas razones, pero principalmente por motivos políticos y económicos.

Hasta agosto de 2020, 5,18 millones de personas huyeron de Venezuela y dados los elevados costos económicos y administrativos de migrar a Estados Unidos o Europa, la mayoría de quienes abandonaron Venezuela a partir del año 2014 eligieron destinos latinoamericanos. Como consecuencia, hacia finales de 2020 residen oficialmente alrededor de 1,72 millones de personas venezolanas en Colombia, 1,04 millones en Perú, 457.000 en Chile, 417.000 en Ecuador y 262.000 en Brasil (Feline y Castillo, 2021).

Tal ha sido el impacto del movimiento migratorio venezolano que “la OIT conjuntamente con el PNUD elaboraron en el transcurso de 2020 una Estrategia regional de integración socioeconómica para las personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela y sus comunidades de acogida” (Carella et al., 2021, p. 21).

Para Carella et al. (2021) la Estrategia regional se dirige a los principales países de acogida de la población refugiada y migrante proveniente de Venezuela y se inscribe en un marco de mediano y largo plazo, reconociendo que la mayoría de las

personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela van a establecerse por varios años. Se reconoce, además, que la única opción viable para que contribuyan al desarrollo sostenible de sus países de acogida es promover la integración socioeconómica y la convivencia ciudadana.

Los movimientos migratorios generan una fuerte reconfiguración del espacio geográfico en el mundo en regiones y subregiones que contemplan no sólo aspectos políticos y culturales sino también económicos y de seguridad (Martínez y Alavez, 2020). La definición de estrategias regionales para facilitar el proceso de integración económica y social de esta población tan vulnerable, lleva a la revisión constante de los flujos migratorios, siendo el migrante venezolano, sujeto de particular interés para investigadores y organismos internacionales.

En medio de este panorama, surge la pandemia originada por el Covid-19, virus que ha generado incertidumbre entre los grupos migrantes, ya que esta población podría presentar dificultades aún mayores debido a las barreras y los obstáculos que les impiden acceder a la atención primaria de salud y a la protección social no contributiva, por ello, en la siguiente sección se describirán los desafíos de la población migrante venezolana ante la pandemia.

MIGRACIÓN VENEZOLANA: DESAFÍOS EN PANDEMIA

En 2019, Venezuela fue el principal país de origen de solicitantes de asilo con más de 800.000 solicitudes presentadas hasta agosto de 2020 a nivel mundial (Feline y Castillo, 2021). De acuerdo a Feline y Castillo (2021)

El hacinamiento en puentes fronterizos o en la vía pública, así como la dificultad para mantener las normas de higiene en estos lugares, han puesto en grave riesgo la salud de los migrantes. Una de las situaciones más dramáticas de inmovilidad forzada en condiciones altamente inseguras es la de las personas venezolanas que se encuentran atrapadas en el puente internacional Simón Bolívar –que conecta Colombia con Venezuela– y se enfrentan a los impedimentos impuestos por el Gobierno venezolano para ingresar a su propio país. Se estima que más de 90.000 venezolanos han retornado a Venezuela desde Colombia durante la pandemia hasta finales de julio

(2020), y el 76% de ellos lo hizo a través de dicho puente internacional.
(p. 54)

En el plano laboral, la OIT (2020) referida por la CEPAL (2020) advierte que la crisis del empleo derivada de la respuesta al Covid-19 podría agravar la desigualdad, en diversos grupos, entre ellos, las personas migrantes. Dado el carácter forzado de la creciente movilidad intrarregional, estimada en 40 millones de personas, no se prevé que dicha movilidad se detenga debido a la pandemia y las restricciones de movilidad impuestas por los gobiernos de los países de la región.

El crecimiento de la movilidad intrarregional, se debe significativamente al aumento de la migración venezolana, por tanto, los desafíos específicos en cuanto a la gobernanza de la migración regional frente a la pandemia, afecta a un grupo importante de venezolanos que se encuentran en la región. Dentro de los retos a los cuales se enfrenta la gobernanza regional, están los ámbitos humanitario, social y económico directamente relacionados a los aspectos sanitarios y de habitabilidad.

Según la CEPAL (2020), se estima que la crisis actual redunde en una disminución del flujo de remesas como consecuencia del incremento del desempleo en los países de destino. No obstante, se deberá esperar un tiempo para evaluar este aspecto. La CEPAL (2020) sostiene que

En el contexto de la pandemia, las vulnerabilidades presentes a lo largo del ciclo migratorio se exacerban, como los riesgos ante la pérdida del empleo, la caída del empleo doméstico remunerado entre las mujeres, la sobrerrepresentación de las trabajadoras y los trabajadores migrantes en las labores de primera línea, las detenciones indefinidas, la falta de acceso expedito a la documentación necesaria para recibir atención médica, las condiciones habitacionales deficientes y la estigmatización de las personas retornadas en las comunidades de origen, especialmente de las que retornan de los Estados Unidos. (p. 1)

Por otra parte, la CEPAL (2020), considera que los migrantes en general se enfrentan a:

1) El hacinamiento, el cual representa un obstáculo grave en lo que respecta a prevenir los contagios y a evitar que la enfermedad se propague en estas comunidades.

2) La politización de la pandemia, reflejado en algunos medios y sectores políticos que han instrumentalizado la pandemia para atribuir una proporción mayor de los contagios a las comunidades migrantes.

3) El racismo y la xenofobia como fuente más grave de vulnerabilidad que afecta a las poblaciones migrantes, en particular a las que provienen de países en que hay un menor desarrollo relativo, que se movilizan de manera forzosa, y que tienen recursos escasos y un origen étnico o racial específico.

Para Feline y Castillo (2021) quien cita el informe del Centro para el Desarrollo Económico (Equilibrium CenDE, 2020), la pandemia ha dejado cifras como las siguientes:

1) De la población migrante venezolana residente en Colombia, Perú, Ecuador y Chile, en julio de 2020, sólo 36% de la población económicamente activa afirmó contar con un contrato de trabajo, lo cual deja a la gran mayoría en un estado de desprotección ante las contingencias generadas por la pandemia.

2) Los principales sectores económicos en los que se desempeña este colectivo son el comercio ambulante, el trabajo en la cocina y el comercio en tiendas. Este tipo de empleos se ha visto severamente afectado por las medidas de aislamiento social, por lo que, como consecuencia 43% de migrantes venezolanos se habían quedado sin empleo y sólo 24% afirmó que estaba generando ingresos en julio de 2020.

3) Esta dramática disminución de ingresos impactó en diversos aspectos de la vida de la población migrante, tales como el acceso y calidad de la vivienda, así como la posibilidad de enviar remesas a sus familiares en Venezuela. Sólo 12% seguía enviando remesas en la misma cantidad que antes y, la gran mayoría, o bien había disminuido el monto de envío o bien ya no se encontraba en la capacidad de continuar enviando remesas.

4) Se estima que, en julio de 2020, 73% de la población venezolana percibía algún nivel de riesgo de desalojo por impago del alquiler, mientras que 45% convivía con más de tres personas en una habitación, lo cual dificultaba el cumplimiento de la distancia social.

Como ejemplo de la cruda realidad vivida por los migrantes venezolanos, su desprotección y profundización de su inestabilidad económica se puede mencionar que en los meses más agudos de la pandemia en el Perú, “medios nacionales e internacionales dieron cuenta de la alta proporción de migrantes venezolanos en el trabajo funerario, específicamente para la recogida de los cuerpos de las víctimas del Covid-19 en hospitales, domicilios particulares e incluso en la vía pública” (Feline y Castillo, 2021, p. 60)

Por último, se vale mencionar que de acuerdo a Equilibrium CenDE (2020) referido por Feline y Castillo (2021)

La población migrante venezolana residente en Colombia, Perú, Ecuador y Chile, en julio de 2020 sólo 24% afirmaba contar con un seguro de salud en el sistema público y el 4% en el sistema privado (Equilibrium CenDE, 2020)... Por otro lado, en junio de 2020, 78% de los venezolanos confirmó que sentiría miedo o estrés si tuviese que acercarse a las autoridades en caso de necesitar asistencia médica por el Covid-19. (p. 61)

Todo lo anterior refleja un panorama lleno de incertidumbres para el migrante venezolano, en el cual los desafíos de la población migrante venezolana ante la pandemia van desde la desprotección en materia de salud, inestabilidad laboral, pasando por su incorporación a labores de primera línea que incrementan el riesgo de contagio, la disminución de las remesas enviadas a tierras venezolanas, hacinamiento y problemas de habitabilidad, a lo cual se añaden factores psicosociales como el miedo y el estrés.

CONCLUSIONES

Esta investigación se planteó como propósito describir la situación actual de la migración venezolana ante la pandemia originada por el Covid-19, para ello, se

presentó una breve descripción de la situación actual de la población migrante de origen venezolano y luego se describieron los desafíos de la población migrante venezolana ante la pandemia.

En cuanto a la situación actual del migrante venezolano, hasta agosto de 2020, más de 5 millones de venezolanos se encontraban fuera de su país de origen. El flujo de migrantes y refugiados de este país suramericano es el mayor del continente y el segundo en magnitud a nivel mundial (después de Siria). La realidad del migrante venezolano se inscribe en un marco de mediano y largo plazo, reconociendo que la mayoría de las personas refugiadas y migrantes provenientes de este país van a establecerse por varios años, enfrentándose a barreras y obstáculos que les impiden acceder a la atención primaria de salud y a la protección social no contributiva.

Parte de los desafíos a los cuales se enfrenta el migrante venezolano a partir de la pandemia originada por el Covid-19 están vinculados a la desprotección en materia de salud, inestabilidad laboral, su incorporación a labores de primera línea que incrementan el riesgo de contagio, la disminución de las remesas enviadas a tierras venezolanas, hacinamiento, problemas de habitabilidad y factores psicosociales como el miedo y el estrés. Cabe señalar que la realidad de los venezolanos se agrava sobre todo cuando la situación migratoria irregular representa un factor limitante para acceder a la protección y a los derechos.

Los migrantes venezolanos, como la mayoría de los migrantes, deben superar problemas relacionados con el cierre de las fronteras, las aglomeraciones, las personas varadas en los pasos fronterizos, los toques de queda, las restricciones a la libre circulación, la ausencia de protocolos coordinados entre los países, la falta de corredores humanitarios y, en general, todas las adversidades y desventajas sociales que pueden hacer que las personas migrantes estén más expuestas a los contagios y a la posibilidad de propagar la enfermedad (CEPAL, 2020).

REFERENCIAS

- Ander-Egg, Ezequiel (1995). *Métodos y técnicas de investigación social*. Grupo Editorial Lumen, Buenos Aires.
- Ander-Egg, Ezequiel (2003). *Técnicas de investigación social: técnica para recogida de datos e información*. Grupo Editorial Lumen, Buenos Aires.
- Bernal, César (2006). *Metodología de la investigación* (2da. ed.). Pearson, México.
- Carella, Francesco; Freat, Silvia y Velasco, Juan Jacobo (2021). *Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19 Migración laboral, movilidad en el mundo del trabajo ante la pandemia de la COVID-19 en América Latina y el Caribe*. Informe técnico de la OIT https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_778606/lang-es/index.htm
- CEPAL (2020). *Informes Covid-19: Los efectos del COVID 19: una oportunidad para reafirmar la centralidad de los derechos humanos de las personas migrantes en el desarrollo sostenible*. Recuperado de <https://www.CEPAL.org/es/publicaciones/46353-efectos-Covid-19-oportunidad-reafirmar-la-centralidad-derechos-humanos-personas>
- Feline Freier, Luisa y Castillo Jara, Soledad (2021). *Movilidad y políticas migratorias en América Latina en tiempos de COVID-19*. Anuario CIDOB de la Inmigración 2020 (enero de 2021), 50-65. <https://doi.org/10.24241/AnuarioCIDOBInmi.2020.50>
- Fernandes, Duval; Baeninger, Rosana; Aires Magalhães, Luis Felipe y Chaves Borges, Felipe (2021). *Migración y vulnerabilidad: efectos del COVID-19 en la inserción laboral de los inmigrantes internacionales en el Brasil en 2020*. CEPAL Notas de Población N° 112 • enero-junio de 2021 • págs. 11-34 <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47020-migracion-vulnerabilidad-efectos-Covid-19-la-insercion-laboral-inmigrantes>
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2006). *Metodología de la investigación* (4ta. ed.). Mc Graw-Hill, México.
- Lampo, Margarita; Hernández-Villena, Juan V.; Cascante, Jaime; Vincenti-González, María F.; Forero-Peña, David A.; Segovia, Maikell J.; Hampson, Katie; Castro, Julio & Grillet, María E. (2021). Signatures of the Venezuelan Humanitarian Crisis in the First Wave of COVID-19: Fuel Shortages and Border Migration. *Vaccines*, 9(7), 1-15. <https://doi.org/10.3390/vaccines9070719>
- Martínez Sotomayor, Alejandra Arroyo y Alavez Salazar, Jesús Fernando (2020). Los avatares de la migración en el Grupo Visegrado (V4): una mirada desde

Nuestra América. *Encuentros: Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 12, 43-54 <http://doi.org/10.5281/zenodo.3951178>

CAPITULO 9

TEORÍA SCHUMPETERIANA Y EL EMPRENDIMIENTO

Danny González

INTRODUCCIÓN

Joseph Alois Schumpeter es un economista sociólogo austríaco, sus obras más destacadas en el siglo XX produjeron una influencia en el pensamiento económico y en las ciencias sociales. Sus teorías otorgan al emprendedor un papel protagónico para estimular la inversión y la innovación que determinan el aumento y disminución de la prosperidad.

Las obras fueron: La Teoría del Desarrollo Económico (1911), Ciclos Económicos (1934) y Capitalismo, Socialismo y Democracia (1942), las cuales son influidas por el entorno socio-cultural y políticos del autor. Su visión de la economía es Dinámica, la impulsa la actuación empresarial a través de la innovación. Los cambios se realizan desde el interior de la empresa a su entorno inmediato, los mercados. Schumpeter su contribución principal es la dinámica del desenvolvimiento económico a partir del proceso de destrucción creativa que tienen bajo las distintas formas de competencia. Los emprendedores son innovadores que buscan destruir el estancamiento de los productos y servicios existentes para crear unos nuevos y la innovación es una herramienta específica de un emprendedor, por tal razón el emprendedor efectivo lo convierte esta fuente en un recurso.

Shumpeter argumenta que la fuerza principal que mueve la producción y al sistema al desarrollo económico es el fenómeno tecnológico y el proceso de innovación tecnológica afirma Montoya (2004). El autor realizó una importante aporte, afirmando la existencia del desequilibrio dinámico causado por el empresario innovador, la cual definió como “Destrucción Creativa”, la cual consiste en el proceso de reorganización industrial que revoluciona incesantemente la estructura

económica desde dentro, destruyendo lo antiguo y creando elementos nuevos, Montoya (2004) este proceso tiene un rol fundamental del emprendimiento y en la economía, porque permite un progreso para el capitalismo, desarrollando la apertura de nuevos mercados domésticos o extranjeros, el desarrollo organizacional de canales de comercialización y la creación de industrias básicas.

El autor dejó un legado de seguidores que han dado continuidad a sus teorías, destacando aspectos, como: mercado, competencias, redes de apoyo, clúster, heterogeneidad de las pequeñas empresas, revoluciones tecnológicas, paradigma tecnológico entre otras, que son contribuciones a la teoría del emprendimiento en la actualidad.

Ante lo anterior expuesto, la teoría de Schumpeter su interpretación, es un aporte teórico al fenómeno del emprendimiento, ya que no existe una teoría específica que indique los factores de emprendimiento y las rutas efectivas de realización que garanticen su éxito. De acuerdo con Matiz (2009, p. 170) “Por tal razón que es frecuente que la investigación en emprendimiento adopte teorías populares de otras disciplinas y las hayan adaptados para diversos fenómenos de iniciativa empresarial” Esta diversidad en las diferentes disciplinas del saber facilita el intercambio intelectual con otras áreas de la gestión, pero que a su vez aporten valor agregado al conocimiento del emprendimiento.

En la presente investigación se pretende centrar el interés en el estudio de las teorías de Schumpeter que sustentan el fenómeno del emprendimiento las cuales se estructura así: Primero: ¿Quién es Joseph Schumpeter? Segundo: La Teoría Schumpeteriana de la Innovación. Tercera: La Teoría del Desarrollo Económico de Schumpeter. Cuarto: El emprendedor de Schumpeter. Quinto: La Escuela Schumpeteriana y las contribuciones al emprendimiento y reflexiones.

METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo documental. De acuerdo a Delgado de Smith (2011:231), la investigación documental “centra su esfuerzo en la recopilación documental con el propósito de obtener antecedentes sobre un aspecto del estudio. Se concibe como aquella dedicada a la búsqueda intencional de datos de información de tipo cualitativo y cuantitativo”.

¿Quién es Joseph Schumpeter?

Joseph Alois Schumpeter nació en Trest, Moravia que en aquel momento pertenecía a la monarquía austrohúngara (actual República Checa) el 8 de febrero de 1883. A la edad de 5 años, después de muerte de su padre, se mudó con su madre a Graz para que pudiera asistir a una escuela Pública de calidad educativa. La familia se mudó a Viena en el año 1893 para que pudiera asistir al mejor centro de enseñanza de la monarquía y fue aceptado en el Theresianum, exclusiva institución a la que ingresaban jóvenes aristócratas vieneses. En 1901 comenzó a estudiar economía en la Universidad de Viena.

En verano de 1905, Schumpeter empezó el rigorosum de historia jurídica y ciencias políticas hasta los principios de 1906. Recibió su título en febrero de ese mismo año, como doctor en derecho.

La formación académica de Schumpeter en el área económica progresó y se inscribió en el seminario Schmoller en Berlín y estuvo un año como alumno de investigación en la London School of Economics en las Universidades de Oxford y Cambridge. Su interés por los estudios económicos fue influenciado en los seminarios de Inana Sternegg, Wieser, Philippovich y Böhm-Bawerk.

Durante su estancia en Londres, contrajo matrimonio y aceptó ser el administrador de los bienes de una princesa egipcia en El Cairo. En 1909 regresó a Viena para ser nombrado profesor de la Universidad de Cernowitz, Dos años después, por medio de su maestro Böhm-Bawerk, en ese momento Ministro de Educación del Imperio Austro-Húngaro, fue trasladado a la Universidad de Graz. Viajó a los Estados Unidos y obtuvo una plaza fija en 1932 en la Universidad de Harvard, donde

permaneció durante su carrera y destacado por sus teorías sobre la importancia del empresario en los negocios, su papel para estimular la inversión y la innovación que determinan el aumento y la disminución de la prosperidad.

Se casó tres veces, su primera esposa fue Gladys Ricarde Seaver, una inglesa casi 12 años mayor que él, se divorció en 1925. Su segunda esposa era Anna Reisinger, veinte años más joven que él y la hija de la portera de la vivienda en la que creció. Se casaron en 1925, pero un año después de su matrimonio, ella murió en el parto. La pérdida de su esposa y su hijo recién nacido se produjo solo semanas después de que la madre de Schumpeter había muerto. En 1937, Schumpeter se casó con la historiadora de la economía estadounidense Elizabeth Boody, quien le ayudó a popularizar su obra y editó lo que se convirtió en su obra magna, la publicación póstuma *Historia del Análisis económico*.

Joseph Alois Schumpeter falleció en su casa de Taconic, Connecticut, a la edad de 66 años, el 7 de enero de 1950.

LA TEORÍA SCHUMPETERIANA DE LA INNOVACIÓN

El concepto de Innovación, surge desde el concepto del autor Joseph Schumpeter utiliza la expresión de la “*destrucción creativa*”, en referencia al rol fundamental que el emprendimiento tendría en la economía. La innovación según Schumpeter “es un proceso de mutación industrial que revoluciona incesantemente la economía desde adentro; destruye el cambio anterior y crea uno nuevo.” Este proceso es hecho fundamental del capitalismo.

Esencialmente, define el proceso por el que la aparición de nuevos productos destruye otros ya existentes en el mercado e incluso hacen desaparecer empresas y modelos de negocios hasta este momento habituales en el propio mercado.

Para Schumpeter, lo importante son las innovaciones radicales son aquellas capaces de provocar cambios “revolucionarios” transformaciones decisivas en la sociedad y en la economía, Montoya (2004), para el autor que era investigador de la innovación y la teoría económica estableció como innovación lo siguiente:

- a) La introducción de un nuevo bien.
- b) La introducción de un nuevo método de producción o comercialización de bienes existentes.
- c) La apertura de nuevos mercados.
- d) La generación de una nueva fuente de materias primas.
- e) La creación de un nuevo monopolio o la destrucción de uno existente.

El concepto de Destrucción Creadora es propiciado por los emprendedores porque, según Schumpeter, son los agentes que alteran los equilibrios en las economías basadas en la oferta y la demanda. Debido a su constancia por innovar y buscar nuevas necesidades para los consumidores, consiguen modificar las condiciones que rigen la economía de mercado

En su obra “El Desarrollo Económico” publicada en el año 1911, Schumpeter define que las innovaciones son perturbaciones necesarias para el desarrollo. Así, se define una diferencia frente a los neoclásicos, cuando por ejemplo surge un nuevo producto que satisfaga a un segmento de consumidores. En ese caso, el innovador tiene ventaja frente a los oferentes, por lo tanto, no hay competencia perfecta. Ante lo expuesto, es una condición necesaria para que el mercado alcance el equilibrio, según la economía neoclásica.

Para Schumpeter, lo importante no es buscar el equilibrio, por el contrario, el sistema capitalista requiere transformaciones tecnológicas que generen alteraciones. Su análisis surgió como una respuesta a la teoría neoclásica, contrastando la teoría de “equilibrios generales” con una de “ciclos económicos”. Para desarrollar su propuesta combinó ideas de Walras, el historiador y sociólogo alemán Marx Weber, y así como de sus predecesores austríacos, Karl Menger, Wieser y su maestro Böhm-Bawerk.

Inspirado por las ideas de Walras tomó el concepto de empresario, pero en lugar de su postura pasiva de equilibrio general, Schumpeter la sustituyó por un agente activo del desarrollo económico, Montoya (2004). Igualmente, compartió la teoría de

Marx de que los procesos económicos son orgánicos y que el cambio surge desde dentro del sistema (proceso endógeno) y no desde afuera, Montoya (2004).

Schumpeter, quien presentó que el proceso de innovación se transforma en el mecanismo interno, que crea la evolución del sistema capitalista, motivado por el accionar de un emprendedor que persigue un reconocimiento científico. Desde este enfoque; el proceso innovador aparece como una herramienta competitiva, la empresa y el emprendimiento como sus factores determinantes según Jiménez & Barrera (2018).

LA TEORÍA DEL DESARROLLO ECONÓMICO DE SCHUMPETER

Schumpeter, fue un economista formado en la tradición austríaca, realizó una línea de investigación clásica económica, sobre el desarrollo económico ya abordada anteriormente por Adams Smith, David Ricardo y Marx. De acuerdo con Montoya, (2004) Schumpeter define el desarrollo económico como “Un fenómeno dinámico y no estático, un proceso de transformación cualitativa de la sociedad y de la economía”

Considera, además, el proceso de producción como una combinación de fuerzas productivas: fuerzas materiales y fuerzas inmateriales. Las fuerzas materiales conforman los factores originales de la producción: Trabajo, tierra y capital, las cuales provocan un cambio gradual, lento en el sistema económico, por esta razón lo denominó “componentes del crecimiento económico y las fuerzas inmateriales están conformadas por: tecnología, innovación y ambiente socio-cultural, ejercen un impacto más decisivo y más dinámico, por esta razón fueron denominados por Schumpeter “Factores del desenvolvimiento económico” Montoya, (2004). En resumen, la función de producción de Schumpeter se relaciona de la siguiente manera:

$$\text{PIB} = F(K, RN, W, T, ASB)$$

PIB=Producto Interno Bruto

K=Medios de producción

RN=recursos naturales

W= Trabajo

T=Tecnología e innovación

ASB= Aspectos socio culturales

De donde A, K, RN Y W se les suele denominar factores productivos y entre estos, RN (recursos naturales) es considerado por Schumpeter un factor constante. De aquí que la ecuación de producción de Schumpeter se puede escribir de la siguiente manera:

$$\text{PIB}=F(\text{FP}, \text{T}, \text{ASC})$$

Por lo antes expuesto, para Schumpeter define que “el aumento de la producción depende de la tasa de cambio de los factores productivos, la tasa de cambio de la tecnología y la tasa de cambio del ambiente sociocultural”

EL EMPRENDEDOR DE SCHUMPETER

El concepto de Schumpeter sobre el emprendimiento va depender de las apariciones de las innovaciones que alteran el curso de la corriente circular Quevedo (2019) para el autor los emprendimientos son procesos capitalistas, modernizadores que son impensables sin los emprendedores, Morro (2019) su principal característica es la introducción exitosa de innovaciones tecno-económicas en las relaciones socioeconómicas a partir de la combinación de producciones existentes con resultados desequilibrantes, Schumpeter (1964).

El principal aporte de Schumpeter es la concepción cíclica e irregular del crecimiento económico, desarrollada en 1911 en su Theory of Economic Development (“Teoría del crecimiento económico”). En ella define su teoría del “espíritu emprendedor” (entrepreneurship), derivada de los empresarios, que crean innovaciones técnicas y financieras en un medio competitivo en el que deben asumir continuos riesgos y beneficios que no siempre se mantienen.

El empresario es el protagonista de la economía, pero también la flexibilidad y resistencia al sistema capitalista a todo tipo de tensiones y acontecimientos, evidenciando que la economía es más fuerte a la catástrofe. Schumpeter argumenta que el capitalismo no es “Estático”, no puede ser “estático” debido a la competencia que crean nuevos productos, nuevas tecnologías, nuevas fuentes de ofertas, nuevos tipos de organización.

En las organizaciones existen dos (2) tipos de trabajadores: El innovador y el Inventor: El inventor basado en el proceso continuo en la acumulación de conocimiento científico a medida que el conocimiento científico progresa, también progresa las innovaciones como un proceso lineal, una vez que esto es un paradigma tecnológico como motor del progreso social, este se desarrolla de una manera natural a partir de sus propias posibilidades.

Pero el empresario más importante es el *INNOVADOR* introduce innovaciones de conocimiento científico inesperadas produciendo una ruptura en la forma de hacer las cosas en el producto que se ofrece o identificando necesidades antes no satisfechas, estas innovaciones rompen sendas en el crecimiento económico y producen discontinuidades que obligan a una readaptación en todo el sistema. Existen en el capitalismo una constante “Mutación” industrial, incesantemente destruyen lo viejo, incesantemente crea lo nuevo, Morro (2019).

El emprendimiento innovador desequilibra las condiciones desde el punto de partida, no sigue un orden concreto, sino más bien a la superación o mejora de un presunto orden que debe ser superado o mejorado, en fin, para Schumpeter el sostiene que el emprendimiento es la auténtica fuente de beneficio y que, por ello, es preciso que todo el mundo emprenda para conseguir sociedad más óptima posible. Morro (2019).

No es igual innovación e invención. Innovación implica la introducción de una novedad en el ámbito económico, Invención, es una novedad en el plano de la técnica o de la ciencia.

La innovación, como bien lo definió Schumpeter, (1939) en *Business Cycles*, "es posible sin nada que pueda ser identificado como una invención y la invención no conduce necesariamente a una innovación".

La teoría del emprendedor de Schumpeter resalta diversos aspectos psicológicos, entre ellos, que la conducta del empresario puede ser interpretada como una acción cuyo motivo último sea la ganancia misma, el único deseo de acumular ganancia o riqueza. Para el autor, el obtener ganancias es una forma de establecer y comprobar el éxito de la acción creadora del emprendedor.

LA ESCUELA SCHUMPETERIANA Y LAS CONTRIBUCIONES AL EMPRENDIMIENTO

Se define *Escuela Schumpeteriana* al grupo de economistas e historiadores económicos que trabajan a partir de la idea de que el desarrollo capitalista se caracteriza por la recurrencia de ciclos estructurales de largo plazo u ondas largas cuya existencia está relacionada con cambios tecnológicos fundamentales.

La escuela Schumpeteriana de acuerdo con Quevedo (2019) trabaja a partir de la idea de que el desarrollo capitalista se caracteriza por ciclos de existencia que están relacionadas con los cambios tecnológicos. Al tener como base que existe una onda de cambios, es que se ha desarmado esta corriente en dos problemas principales: *primero* trata de comprender el surgimiento, carácter y papel de las innovaciones. El *segundo* trata de investigar la relación entre los ciclos largos que hay de desarrollo tecnológicos económico y el efecto que se tiene en la estructura social.

Entre los seguidores de Schumpeter más destacados tenemos a Christopher Freeman (1921-2010), Giovanni Dosi, John Bates Clark, Carlota Pérez y Luc Soete, todos ellos relacionados de una forma con la Universidad de Sussex en Gran Bretaña.

La teoría Neoschumpeteriana planteaban en los años "70" que la innovación se realizaba en grandes ciclos tecnológicos, el cual el capitalismo se desarrollaba en etapa por periodos, De la Garza Toledo (2016), asimismo definen a la tecnología

como conocimientos aplicados a la producción y al consumo. En los años “90”, los neoschumpeterianos platearon el aprendizaje tecnológico, que se desarrollaba a nivel micro a través del “conocimiento tácito” en la práctica empresarial para resolver problemas concretos de allí surge la innovación. Postura que hoy en día se encuentra vigente con las teorías disruptivas de validación de productos a través de interacción con los clientes.

La propuesta general de Schumpeter resalta que el sistema económico se mueve empujado por los nuevos bienes de consumo, los nuevos métodos de producción y de transporte de las mercancías, los nuevos mercados y las nuevas formas de organización industrial que generan las empresas. Berumen (2007).

Para la seguidora Schupemteriana (Pérez, 2021) El mundo ha cambiado, y con este cambio las formas de consumo, y en consecuencia las formas de producción. Los mercados se han híper-segmentados, podemos notar como han surgido: **Nichos de especialidad** cada vez más numerosos, los **Comodity** (productos estándar) y **Productos a la medida** (Adaptable) de acuerdo a las necesidades específicas de los consumidores, Pérez, (2021).

Los *primeros* tenemos que existe Alta rentabilidad, calidades especiales, competencias por diferenciación, Innovación, tecnología, marcas y patentes los *segundos* podemos evidenciar competencias en precios, ventajas de costos y en dominio de la tecnología de procesos, rentabilidad alcanzada mediante alto volumen en mercados que requieren bajo costo, calidad clásica y entrega confiable y en los *terceros* competencia en adaptabilidad, ventajas en acceso a clientes, calidad, flexibilidad y respuesta rápida.

En otro orden de ideas, otras de los cambios que se han generado según Pérez (2021) es de pasar “*Del aislamiento a la inserción en diversos tipos de redes*”, Red de empresas pequeñas y medianas (Clúster o plataforma) usualmente combinan cooperación y competencia, donde comparten gastos en investigación y desarrollo, capacitación de personal, comercialización internacional donde ofrecen sus productos y servicios, pero cada una en su marca de forma individualizada. La

incorporación inteligente a redes adecuadas locales, nacionales y/o globales brinda ventajas de acceso a tecnología y/o mercados.

Además, afirma Pérez (2021) que cada empresa moderna es un sistema innovador abierto, enriquecida por los flujos de información y las ventajas de la colaboración, (redes con proveedores, redes con usuarios y redes con competidores. Las empresas aisladas están en desventaja en costos e información y sin innovación no hay futuro.

Los sistemas de innovación suponen la existencia de un conjunto de proveedores especializados, entre ellas, Universidades, laboratorios de investigación, empresas de ingeniería, empresas de consultoría y servicios técnicos de diferente nivel de especialización. La calidad y especialización de la red de apoyo define la competitividad y atracción del espacio nacional o regional, la cual gran parte de la red son pequeñas empresas de alta tecnología. De acuerdo con Pérez (2021) promover la red y fortalecerla es crucial para el éxito de todos.

Simultáneamente, nace la *nueva heterogeneidad entre empresas pequeñas*, tenemos las **PYMES**. (*pequeñas, medianas y micro empresas*) todavía tradicionales con diversos niveles tecnológicos, su éxito depende del modelo de negocios, del manejo de empresarial y emprendedor, de la mejora continua y de la calidad de sus relaciones con proveedores, clientes y competidores. Pérez (2021).

Las **EPICs** (empresas pequeñas, intensivas en conocimiento) su éxito depende del conocimiento de sus integrantes, de la innovación constante de la permanente elevación de sus capacidades y de la calidad de sus redes de interacción, cooperación e información. Las EPICS son cada vez más indispensables para las empresas grandes. Requieren ser fortalecidas con financiamiento bancario para sostenerse mientras crecen.

REFLEXIONES

La destrucción creadora de Joseph Schumpeter desde la primera obra del autor en 1911, hasta la actualidad, el protagonista de la economía es el Emprendedor que

innova, porque sin innovación no hay futuro, esta teoría sigue vigente. En la economía actual las innovaciones son las que promueven los mercados. El modelo de destrucción creativa implica una acción doble: por un lado, se produce un proceso de construcción de una realidad nueva (ya sea un producto, un mercado, un canal, un modelo de negociación) que viene a ocupar un lugar en el mercado, y por otro se da la desaparición de ese producto, mercado, canal o modelo de negocio desplazado por el nuevo. Este es un movimiento en doble dirección que implica una reeducación de las empresas, porque es el mercado (los consumidores) el que define esta nueva realidad.

El mundo ha cambiado, y con este cambio las formas de consumo, y en consecuencia las formas de producción, las empresas han tenido readaptarse a los nuevos entornos, a través de estrategias como: Innovación abierta, redes de interacción, cooperación (clúster) e información, Los emprendimientos son los que tienen ahorita la capacidad más alta en innovación por tener la interacción más alta y cercanía con los clientes.

Las innovaciones y los cambios tecnológicos que intervienen, definen el proceso de competencia al interior del sistema, porque la competencia Schumpeteriana no es con precios, es por implementación de tecnologías, las que se adapten a las tecnologías que van imponiendo las innovaciones sobrevivirán en el mercado, las que no simplemente desaparecerán. Las que se consoliden en los mercados alcanzaran posiciones monopolísticas que les darán, además, fortalezas financieras que a su vez les permita sostener los exigentes procesos de Investigación y Desarrollo (I&D).

REFERENCIAS

- Berumen, S (2007) El legado de Schumpeter al estudio de la administración de empresas. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, pp.9-22
- De la garza Toledo, E (9 de julio del 2016) Conferencia ¿Innovación y aprendizaje tecnológico sin trabajo? Enrique De la Garza Toledo 9 jul. 2016. [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=oUGeqvSmmM8&list=TLPQMjcwNzlwMjECkZfQkM3u9g&index=1>

- Delgado de Smith, Yamilet (2011). La Investigación Social en Proceso. Ejercicios y Respuestas. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela
- Quevedo, L (2019) Aproximación crítica a la teoría económica propuesta por Schumpeter. Revista Investigación & Negocio.Vol.12 Nº 20 pp.55-60
- Jiménez-Barrera, Y. (2018). Aproximación crítica a las principales teorías sobre cambio tecnológico. Revista Problemas del Desarrollo, 171-191.
- Matiz, F. (2009). Vista de Investigación en emprendimiento, un reto para la construcción de conocimiento.pdf. Revista EAN, 66, 169–182.
- Montoya, O. (2004). Schumpeter, Innovación y determinismo tecnológico. Scientia Et Technica, X(25), 209-213.
- Morro, J (2019) La Destrucción Creadora de Schumpeter. Su significado histórico y su proyección actual. Tesis Doctoral. Universitat Pompeu Fabra. Barcelona, España
- Pérez, Carlota (16 de Julio del 2021) Conferencia Carlota Pérez: Venezuela 2035 en el nuevo contexto mundial. 77ª Asamblea de Fedecámaras 16 jul. 2021.[Video]. Youtube.
https://www.youtube.com/watch?v=voT_HFN5lhk&t=2297s
- Schumpeter (1939) Business Cycles, Nueva York: McGraw-Hill, Vol. I, pp. 84 y 87-88.

CAPITULO 10

DISEÑO DE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA PERCEPCIÓN DE FACTORES DE RIESGO DISERGONÓMICO POR LOS TRABAJADORES

Luis Cabrera

INTRODUCCIÓN

Cuando un técnico en seguridad o un especialista en Seguridad y Salud de los Trabajadores (SST) pretenda realizar una evaluación ergonómica, más específicamente determinar la presencia de los factores de riesgo disergonómico, uno de los principales escollos es la selección del método más adecuado para ello.

Son muchos los aspectos a considerar entre los que destacan quién realizaría la evaluación, qué tiempo sería necesario para realizarla, la confiabilidad y validez del método que se esté utilizando, qué grado de complejidad tiene el método empleado, qué costo implicaría el empleo de este método, y la relación costo-beneficio es favorable para las empresas u organizaciones.

Entre los diferentes grupos de métodos destacan las listas de verificación, que responden bastante bien a las diversas interrogantes que nos hemos planteado, ya que suelen ser seguras y fiables, poco sofisticadas, y de bajo costo. Sin embargo, pueden resultar muy extensas, y generalmente no cuantifican la presencia de un factor de riesgo determinado.

El instrumento que presentamos a continuación MapErgon tiene dos cualidades distintivas: destaca la presencia integrada de cuatro tipos de factores de riesgo disergonómico (biomecánicos, ambientales, psicosociales y organizacionales), y el otro aspecto importante a considerar es que dichos factores de riesgo disergonómico son reconocidos y categorizados no solo por el “analista-evaluador” que es el técnico en seguridad o el especialista en seguridad y salud de los trabajadores, sino que también el trabajador ocupante del puesto y/o estación de trabajo participa activa y protagónicamente haciendo la evaluación de su puesto y/o estación de trabajo.

La Ergonomía es una multidisciplina que busca básicamente la adaptación del trabajo al trabajador, y según la definición oficial adoptada por el Consejo de la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA, según sus siglas en inglés) en agosto del 2000 la define como:

“una disciplina científica de carácter multidisciplinar que estudia las relaciones entre el hombre, la actividad en que se halla inmerso, y otros elementos de un sistema, así como la profesión que aplica principios teóricos, datos y métodos para el diseño de cara a optimizar el bienestar humano y el rendimiento general del sistema” (IEA, 2000) .

Por su parte la Asociación Española de Ergonomía, en su página web (ergonomos.es), define a la Ergonomía como el conjunto de conocimientos de carácter multidisciplinar aplicados para la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las necesidades, limitaciones y características de sus usuarios optimizando su eficacia, seguridad y bienestar

Esta amplia definición entra en concordancia con lo expresado en el Artículo 60 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCyMAT) que expresa lo siguiente:

“Artículo 60: El empleador o empleadora deberá adecuar los métodos de trabajo, así como las máquinas, herramientas y útiles utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y trabajadoras. En tal sentido, deberá realizar los estudios pertinentes e implantar los cambios requeridos tanto en los puestos de trabajo existentes como al momento de introducir nuevas maquinarias, tecnologías o métodos de organización del trabajo a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador o la trabajadora y su entorno laboral” (LOPCyMAT, 2005)

Para la Asociación de Aragón de Ergonomía (www.ergoaragon.es) la Ergonomía puede ser aplicada a todos los aspectos de la actividad humana y, por tanto, habrán de considerarse factores físicos, cognitivos, sociales, organizacionales, ambientales y cualesquiera otros que se consideren relevantes en un caso concreto”

Según la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA) las áreas que se pueden distinguir de la Ergonomía serían:

- **Ergonomía Física:** La cual incluye anatomía, fisiología y características biomecánicas referidas a la actividad física. Los tópicos relevantes abarcan a la postura de trabajo, el manejo manual de cargas, los movimientos repetitivos, los trastornos músculo-esqueléticos, el diseño del puesto de trabajo, y la seguridad y salud en el trabajo.
- **Ergonomía Cognitiva:** relacionada con los procesos mentales tales como la percepción, la memoria, razonamiento y respuesta motora en tanto en cuanto a las interacciones entre el hombre y otros elementos del sistema. Los temas relevantes incluyen la carga mental, la toma de decisiones en situaciones comprometidas, la interacción hombre-máquina, incluido la computadora, fiabilidad humana, estrés en el trabajo, y cómo se relacionan con el diseño del sistema.
- **Ergonomía Organizacional:** Trata de la optimización de los sistemas sociotécnicos, incluyendo sus estructuras organizativas, políticas y procesos. Los tópicos relevantes incluyen la comunicación en la empresa, diseño del tiempo de trabajo, trabajo en equipo, diseño participativo, cooperación en el trabajo, nuevas formas de organización del trabajo, cultura organizacional, organizaciones virtuales, teletrabajo, etc.

Hemos de indicar que la Ergonomía, junto con la Psicología Aplicada, que parte del hecho de que las necesidades de las personas son cambiantes, como lo es la propia organización social y política, por ello se hace imperioso que las organizaciones no pueden ser centros aislados y estar de espaldas a estos cambios; además la Psicología Aplicada es una de las cuatro áreas o especialidades que integran la llamada Prevención de Riesgos Laborales, pero el concepto puede ampliarse más allá del mundo del trabajo y de la empresa e incluir el diseño de productos teniendo en cuenta su usabilidad y las personas que los han de emplear, es decir, los usuarios potenciales de los mismos, así como los ambientes y entornos en que han de emplearse

Los principales objetivos de la Ergonomía y de la Psicología del Trabajo son para la Asociación Española de Ergonomía (AEE), los siguientes:

- Identificar, analizar y reducir los riesgos ocupacionales (predominantemente los riesgos disergonómicos y psicosociales)
- Adaptar el puesto de trabajo y las condiciones de trabajo a las características físicas y psicológicas del trabajador
- Contribuir a la evolución de las situaciones de trabajo no solo bajo el ángulo de las condiciones materiales sino también en sus aspectos socio-organizativos, con el fin del que el trabajo pueda ser realizado salvaguardando la salud y la seguridad, con el máximo de confort, satisfacción y eficacia.
- Establecer prescripciones ergonómicas para la adquisición de útiles, herramientas y materiales diversos
- Aumentar la motivación y satisfacción en el trabajo.

Esto nos permite entender la amplitud del concepto de Ergonomía, y su importancia en el contexto laboral y extralaboral. De allí que cuando los enfoques ergonómicos no están presentes se produce un desbalance que deriva entre otras cosas en trastornos músculo-esqueléticos, sobrecarga mental de trabajo, disminución de la capacidad física y mental de trabajo, y disminución de la productividad. De allí derivan los Factores de Riesgo Disergonómico que los podríamos conceptualizar como aquel conjunto de atributos del puesto de trabajo o de la tarea, más o menos claramente definidos, que inciden en aumentar la probabilidad que un sujeto, expuesto a ellos desarrolle una lesión en el trabajo. Incluyen aquellos relacionados con aspectos biomecánicos, ambientales, psicosociales y organizacionales.

Ante la necesidad de evaluar ergonómicamente de manera integral la percepción de los trabajadores a la exposición de diferentes factores de riesgo disergonómico nace la idea de diseñar un instrumento de medición documental (MapErgon) que permita estimar la percepción de los trabajadores de la presencia de los factores de riesgo disergonómico, considerando la percepción del riesgo como el juicio subjetivo que las personas hacen sobre las características y la gravedad de un riesgo determinado. Las percepciones del riesgo son diferentes para los riesgos reales

porque se ven afectadas por una amplia gama de factores afectivos (emociones, sentimientos, estados de ánimo); factores cognitivos (gravidad de los acontecimientos, cobertura de los medios, y las medidas de mitigación de los medios); factores contextuales (el enmarcado de la información del riesgo, la disponibilidad de fuentes de información alternativa); y factores individuales (como son los rasgos de la personalidad, la experiencia previa, así como la edad y el género).

Este instrumento cuenta con la característica principal de integrar los diferentes tipos de factores de riesgo disergonómico (biomecánicos, ambientales, psicosociales y organizacionales), y se plantea la evaluación adicional por parte de un analista-evaluador (generalmente un integrante del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, con conocimientos en Ergonomía), además de la fundamental evaluación por parte del trabajador ocupante del puesto de trabajo a ser evaluado.

Por lo tanto, el pretendido instrumento debe incluir diversos aspectos relacionados con lo biomecánico (como la manipulación manual de cargas, posturas incómodas, movimientos repetitivos, etc.); lo ambiental (estrechamente relacionado con el medio ambiente de trabajo físico, en el cual el trabajador desarrolla su actividad); lo psicosocial (más bien relacionado con el medio ambiente psicosocial en el cual labora el trabajador), y finalmente con lo organizacional (en consonancia con todo lo relacionado a cómo se encuentra organizado y dividido el trabajo).

En los últimos años la Ergonomía ha dejado su exclusivo interés por ocuparse de los aspectos biomecánicos, y ha dado espacio para abordar los aspectos psicosociales (desde la Psicosociología del Trabajo), y lo Ambiental (desde la Higiene Ocupacional), y lo Organizacional (desde los amplios estudios relacionados con la Organización y División del Trabajo), todo visto desde una perspectiva integradora cada vez más amalgamada, y que permite comprender cada vez más que ese binomio Hombre-Máquina tiene una serie de aspectos que lo circundan y lo hacen más complejo de abordar.

Los Factores de Riesgo Disergonómico afectan a un número importante de trabajadores, desde los que trabajan en labores administrativas, que pudieran definirse como ofimáticas, estando relacionados básicamente con la carga postural, las condiciones ambientales y los factores psicosociales; hasta aquellos que trabajan en el área de producción y en los cuales los factores de riesgo disergonómico de tipo biomecánicos son los preponderantes.

Por ello resulta de mucho interés plantearnos una amplia gama de Factores de Riesgo Disergonómico para esta manera abordar la multiplicidad de puestos y/o estaciones de trabajo. Es importante acotar que hablar de disergonomía es hablar de una desviación de lo aceptable como ergonómico o comfortable para la persona en su labor, es decir, implica aquellos factores inadecuados del sistema hombre-máquina que incrementan la probabilidad de desarrollar una patología, y por tanto incrementar el nivel de riesgo. Para el Centro de Ergonomía Aplicada (CENEA) (www.cenea.eu, 2020) los riesgos ergonómicos (riesgos disergonómicos o riesgos derivados de la ausencia de una correcta ergonomía laboral) son la probabilidad de desarrollar un trastorno músculo-esquelético ocupacional (o incrementarlo) por el tipo o intensidad de la actividad física que se realiza en el trabajo. Para la página de Medical Assistant (www.ma.com.pe/riesgo, 2018) Las lesiones más frecuentes provocadas por riesgos disergonómicos son: tendinitis, síndrome del túnel carpiano, bursitis, hernia, dedo en gatillo, síndrome cervical por tensión, entre otros (Ordoñez et al, 2016)

La aplicación de este instrumento de medición documental tiene la finalidad que el trabajador ocupante del puesto de trabajo pueda expresar el grado de percepción que tiene de los factores de riesgo disergonómico a los cuales está expuesto, y que se le presentan de manera que los pueda cuantificar de una manera sencilla y rápida, sin necesidad de usar más que operaciones aritméticas sencillas.

ANÁLISIS – DISERTACIÓN

Los Factores de Riesgo Disergonómico afectan a un número importante de trabajadores, desde los que trabajan en labores administrativas, que pudieran definirse como ofimáticas, estando relacionados básicamente con la carga postural,

las condiciones ambientales y los factores psicosociales; hasta aquellos que trabajan en el área de producción y en los cuales los factores de riesgo disergonómico de tipo biomecánicos son los preponderantes.

En el estudio realizado por Quispe en el año 2020 relacionando diversas metodologías disergonómicas en puestos de trabajo en talleres de fabricación de productos plásticos se determinó que se utilizaron métodos como: Job Strain Index, Ecuación de NIOSH, Tablas de Snook y Ciriello, CheckList OCRA, REBA, RULA, Ergo IBV, LEST y OWAS (Quispe, 2020, 11), encontrándose que en la gran mayoría de ellos sólo se consideran factores de riesgo disergonómico de la esfera biomecánica, siendo la única excepción en este grupo de metodología el LEST que evalúa además los factores psicosociales.

En el año 2012 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) crea su Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo y el Capítulo 6 lleva como título “Sistema Músculo-Esquelético”, en el cual se abordan los trastornos músculo-esqueléticos producidos en el trabajo; y por último en este capítulo se muestra las relaciones con los factores de riesgo en el trabajo, dentro de estos factores de riesgo disergonómico mencionados todos fueron de la esfera biomecánica.

Por ello resulta de mucho interés plantearnos una amplia gama de Factores de Riesgo Disergonómico, no sólo los de la esfera biomecánica, sino también contemplar los factores ambientales, psicosociales y organizacionales, que hoy por hoy se consideran íntimamente relacionados con la aparición de trastornos músculo-esqueléticos, para de esta manera abordar la multiplicidad de puestos de trabajo que resultan afectados por estas lesiones de tanto interés desde la perspectiva laboral

El instrumento de medición documental MapErgon está constituido por cinco (5) partes, que se distribuyen en dos páginas (o en una hoja, anverso y reverso, pudiéndose utilizar adicionalmente una “Hoja de Resultados”) y se describen brevemente a continuación:

I. Datos:

Se colocan los Datos Generales del centro de trabajo y del puesto de trabajo y/o estación de trabajo, además de una foto (no indispensable) del puesto y/o estación de trabajo sujeta a evaluación.

II. Factores de Riesgo Disergonómico:

Aquí se debe marcar por parte del trabajador y el analista los factores de riesgo disergonómico que perciben como presentes en el puesto y/o estación de trabajo, precisando además el grado de exposición que se gradúa desde (0) No existe la exposición; (1) Leve Exposición; (2) Moderada Exposición; y (3) Alta Exposición

III. Escala Gráfica:

En esta parte se colocan los resultados que formarán una gráfica para el Trabajador, y otra gráfica para el Analista, resaltando los FRD que ambos perciben como más destacados en cuanto a su exposición percibida.

IV. Puntuación:

Acá se computan los resultados obtenidos de la percepción de los FRD por parte del trabajador y el analista; además se cotejan los puntos obtenidos con la escala establecida con el fin de establecer los grados de exposición percibidos

V. Resultados:

Cómo resultados se establecen cuáles son los Factores de Riesgo Disergonómico que destacan como más percibidos por el Trabajador y el Analista-Evaluador en el puesto y/o estación de trabajo sujeta a evaluación; se resaltan los Factores de Riesgo Disergonómico de cada tipo (biomecánicos, ambientales, psicosociales y organizacionales) percibidos por el trabajador y analista.

La confiabilidad del instrumento de medición documental se determinó mediante el Alfa de Cronbach (Hernández et al, 2016) obteniéndose los siguientes resultados: FRD – Biomecánicos (0,809; FRD – Ambientales (0,824); FRD – Psicosociales (0,887), y FRD – Organizacionales (0,803), es decir en promedio se obtuvo 0,831.

Cuando se calculó el Alfa de Cronbach con todos los 32 ítems agrupados se obtuvo una Confiabilidad de 0,944.

En el caso de la Validez, se realizó una exhaustiva revisión de los diferentes factores de riesgo disergonómico considerados por los diversos autores tanto en libros como en trabajos de investigación relativos al tema; además de ello se consultaron profesionales con amplia experiencia en el área de Ergonomía que hicieron sus aportes fundamentalmente en el listado inicial, y luego ajustado y corregido, de los factores de riesgo disergonómico que pueden estar presentes en puestos y/o estaciones de trabajo de diversa índole. Por otra parte, es importante señalar que versiones preliminares de MapErgon han venido siendo utilizadas en la evaluación de casi un centenar de puestos y/o estaciones de trabajo. Todo lo anteriormente descrito se realizó con el fin de lograr la Validez de Contenido, Criterio y Constructo tan indispensable en el diseño de instrumentos de medición documentales (Ortiz, 2003)

Ante la necesidad de abarcar de manera integral la presencia de diversos factores de riesgo disergonómico en un solo instrumento de medición se diseñó MapErgon que es un instrumento de medición para la percepción e identificación de Factores de Riesgo Disergonómico (FRD) en los Puestos y/o Estaciones de Trabajo por parte de Trabajador y el Analista-Evaluador, está constituido por 32 ítems, cada uno representando los principales factores de riesgo disergonómico que a juicio de un comité de expertos están presentes en la gran mayoría de los puestos y/o estaciones de trabajo en general.

Los factores de riesgo disergonómico (FRD) están divididos, para el propósito de este instrumento, en cuatro (4) tipos: Biomecánicos, Ambientales, Psicosociales y Organizacionales, cada uno con ocho (8) factores de riesgo disergonómico es identificado con un dígito, de la manera como se aprecia en las siguientes tablas-resumen 1 y 2:

Tabla 1: Factores de Riesgo Disergonómico Biomecánicos y Ambientales

Nº	FRD BIOMECÁNICOS	Nº	FRD AMBIENTALES

1	Sobreesfuerzo	9	Ruido
2	Repetitividad	10	Calor
3	Postura Incómoda	11	Frío
4	Vibraciones	12	Ventilación
5	Características del Material	13	Iluminación
6	Mal Agarre	14	Sustancias Químicas
7	Estrés de Contacto	15	Máquinas/Equipos/Herram.
8	Rel Antropo- Geométrica	16	Instalaciones

Tabla 2: Factores de Riesgo Disergonómico Psicosociales y Organizacionales

Nº	FRD PSICOSOCIALES	Nº	FRD ORGANIZACIONALES
17	Carga Mental Cuantitativa	25	Horario
18	Carga Mental Cualitativa	26	Turno de Trabajo
19	Autonomía	27	División del Trabajo
20	Identificación con el Producto	28	Liderazgo
21	Status del Puesto de Trabajo	29	Contrato
22	Comunicación	30	Pausas

23	Autoestima	31	Organización
24	Reconocimiento al Logro	32	Sueldo/Salario

Al Trabajador ocupante de un puesto de trabajo determinado se le presenta un formato en forma de lista de chequeo – cuestionario para que seleccione el grado de exposición que él considera está o no expuesto ante el factor de riesgo disergonómico específico, debiendo marcar desde la opción “0” que se considera “No Exposición”; “1” Exposición Leve; “2” Exposición Moderada; y “3” Exposición Alta. Estos puntajes se cuantifican para con su sumatoria determinar qué grado de exposición tendría el trabajador tanto al conjunto de factores de riesgo disergonómico como a cada tipo de factor de riesgo disergonómico en particular; estando esta calificación desde “Muy Baja Exposición” a “Muy Alta Exposición” según el puntaje obtenido

CONCLUSIONES

En conclusión se considera que MapErgon constituye un instrumento de recolección de información documental que permite realizar una evaluación rápida, integral, económica y que puede utilizarse como herramienta de primer contacto proporcionando además un matiz cualitativo y cuantitativo acerca de la percepción que tienen tanto el analista como el trabajador de la presencia de los factores de riesgo disergonómico en los puestos y/o estaciones de trabajo por ellos ocupados; sentando las bases para que la escogencia de los puestos y/o estaciones de trabajo que tengan mayor grado de criticidad con respecto a la presencia de condiciones ergonómicas sean sujeto de una evaluación ergonómica más específica y especializada.

En resumen, podemos considerar que, dadas las características del instrumento de medición documental que se presenta (MapErgon), estamos ante la presencia de un instrumento con elementos que le dan múltiples ventajas para afrontar la tarea para el cual fue concebido que no es otra que medir la percepción de los

trabajadores de los factores de riesgo disergonómico en el puesto de trabajo que viene ocupando en la empresa u organización.

Podemos establecer que las características primordiales de MapErgon son las siguientes:

- a. **Integral:** ya que reúne en su estructura los diversos tipos de factores de riesgo disergonómico (biomecánicos, ambientales, psicosociales y organizacionales)
- b. **Fácil, Sencillo y Rápido:** en su aplicación e interpretación de resultados, en sólo 20 minutos habitualmente el trabajador promedio puede llenar el formulario del instrumento (MapErgon)
- c. **Cuali-Cuantitativo:** sus resultados se expresan de manera cualitativa y cuantitativa, requiriendo para ello operaciones aritméticas básicas
- d. **Práctico:** porque mediante sus resultados permite priorizar los puestos de trabajo que eventualmente requerirían ser evaluados

Entre las Ventajas de su aplicación destacan:

- Es un método sencillo, fácil y rápido en su aplicación e interpretación, ya que con dar unas sencillas instrucciones a los trabajadores evaluados estos estarían en capacidad de contestar adecuadamente el MapErgon. También sería aún más sencillo, fácil y rápido para el denominado Analista-Evaluador o cualquier miembro del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST)
- Es integral porque recoge información de diversos tipos de factores de riesgo disergonómico (Biomecánicos, Ambientales, Psicosociales y Organizacionales)
- Es aplicable a cualquier puesto de trabajo independientemente del proceso de trabajo en el cual esté inserto (producción, servicio, ofimático y aún en teletrabajadores)
- Puede anteceder una evaluación o intervención ergonómica porque puede ser perfectamente el punto inicial para un estudio ergonómico del puesto de

trabajo con la ventaja que siendo integral pues estaría dando una visión más global de la realidad del puesto de trabajo

- Resulta una guía para la gestión prioritaria en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ya que como califica y cuantifica la presencia de los factores de riesgo disergonómico se puede con ello establecer las prioridades sobre qué puestos de trabajo serían evaluados prioritariamente según su grado de compromiso.
- Hace que el trabajador tenga una participación activa y protagónica en la identificación de los factores de riesgo disergonómico presentes en su puesto de trabajo. Además, fomenta el trabajo conjunto con el analista-evaluador y el resto del equipo del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sus resultados cuali-cuantitativos son de fácil lectura e interpretación por parte de los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral del centro de trabajo lo que contribuye a que se implementen e impulsen los estudios ergonómicos necesarios para la mejora continua de los puestos y/o estaciones de trabajo.
- Tiene pertinencia legal basada en lo expresado por el legislador en el Artículo 60 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCyMAT)
- Ahorra dinero, ya que para su aplicación e interpretación no se requiere de la participación de un especialista en el área de ergonomía, como suele suceder con la gran mayoría de los métodos de evaluación ergonómica
- Permite hacer seguimiento a un subprograma de Ergonomía, ya que permite establecer los avances en las mejoras continuas implementadas en algún puesto de trabajo en particular
- Integra al personal supervisorio a la gestión ergonómica, lo cual es un punto de mucho interés cuando se desea generar el compromiso de todo el personal en la gestión ergonómica.

- Integra al personal del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST) para la gestión ergonómica, ya que su fácil utilización e interpretación permite que todos los miembros del SSST puedan aplicar el instrumento e interpretar sus resultados con facilidad

REFERENCIAS

Asociación de Aragón de Ergonomía (www.ergoaragon.es)

Asociación Española de Ergonomía (AEE) <http://www.ergonomos.es/index.php>

Asociación Internacional de Ergonomía (iea.cc)

Centro de Ergonomía Aplicada. www.cenea.eu

Hernández-Sampieri, R., Collado, A., Baptista, F. (2016) Metodología de Investigación – 6ta Edición. McGraw-Hill Interamericana, S.A de C.V. México DF, México

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial N° 38.236 de la República Bolivariana de Venezuela del 26 de Julio de 2005

Medical Assistant (www.ma.com.pe/riesgos)

Ordoñez, C., Gómez, E. & Calvo, A. Desórdenes músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. 6(1), 27-32. <https://doi.org/10.18041/2622-634x/rcso.1.2016.4889>

Organización Internacional del Trabajo (2012) Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ginebra, Suiza.

Ortiz Uribe, Frida Gisela (2003) “Diccionario de Metodología de la Investigación Científica”. Editorial Limusa SA de CV. Grupo Noriega Editores. México DF, México

Quispe F., Rosario (2020) Determinación de metodologías disergonómicas según los puestos de trabajo en talleres de fabricación de productos plásticos reciclados. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Ingeniería Industrial. Escuela Profesional de Ingeniería Industrial SST.

CAPITULO 11

LECCIONES APRENDIDAS POST COVID-19, EN LA GESTIÓN DE UN SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Omar Mendoza, Armarys Flores y Bladimir Mendoza

INTRODUCCION

La epidemia de COVID-19 ha producido un gran impacto que ha requerido la adopción de importantes medidas de contención, individuales y colectivas. La mejora de la situación epidemiológica permite ir relajando varias de esas medidas, en el marco del Plan para la transición hacia una nueva normalidad, de forma gradual y coordinada entre el gobierno nacional y los diferentes ministerios. En esta nueva normalidad es preciso recuperar paulatinamente las actividades económicas y sociales, manteniendo la necesaria cautela y precaución acorde con esta etapa del control de la enfermedad. El COVID-19 es la enfermedad producida por la infección del virus SARS-CoV-2, que se transmite de persona a persona a través de gotas respiratorias y el contacto directo o con superficies contaminadas, siendo el riesgo de transmisión proporcional a la cercanía y la intensidad de la interacción entre una persona infectada y una persona susceptible. Los eventos o actividades multitudinarias son reuniones en el interior o al aire libre, donde un pequeño o gran número de personas pueden estar en contacto cercano. Estos eventos o actividades multitudinarias pueden tener diversas motivaciones como los diferentes procesos de trabajo, eventos académicos, religiosos, culturales, deportivos, festivales o conferencias y pueden contribuir a la transmisión de enfermedades como la COVID-19, o cualquiera de sus variantes, si no se toman las medidas preventivas. Se consideran situaciones de riesgo debido a la cantidad de asistentes, la intensidad del contacto y la posible dificultad para mitigar los riesgos asociados. En el contexto de la pandemia de COVID-19, es recomendable que cada uno de estos procesos de trabajo incluyan en su planificación medidas de prevención y control adecuadas para reducir el riesgo de transmisión y contagio. Se aborda los protocolos

establecidos por el Ministerio del Poder Popular para la Salud. De acuerdo a sus instrucciones, las medidas y protocolos establecidos en los diferentes procesos de trabajo, aplicados a trabajadores en sus distintos niveles.

DESARROLLO

1.- Antecedentes de la Pandemia causada por el Coronavirus (COVID-19).

El Coronavirus o SARS-CoV-2, es una enfermedad viral perteneciente a la misma familia genética de los virus SARS-CoV y MERS-CoV, surgidos en China y Arabia Saudí en los años 2002 y 2012 respectivamente. El primero tiene su origen en los murciélagos, mientras que el MERS-CoV provino de los camellos o dromedarios, quienes a su vez transmitieron el virus a los humanos por zoonosis, pero antes de entrar de lleno en la materia, es necesario explicar un término importante.

Nuevo coronavirus o COVID-19.

El virus COVID-19 fue reportado por primera vez el martes 7 de enero de 2020, por el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades de China (CDC), luego de que el 31 de diciembre de 2019, la Comisión de Salud Municipal de la ciudad de Wuhan en la provincia de Hubei, notificara 27 casos de un tipo de neumonía de etiología desconocida, siete de los cuales eran severos. Un mes después, el número de infectados había aumentado a 9.692 casos, de ellos, 1.527 enfermaron de gravedad.

El vínculo común de todos estos casos, es que se trataba de personas con algún tipo de relación con el Mercado de Huanan en Wuhan, en el cual se vende al mayoreo pescados, mariscos y animales vivos.

Las autoridades sanitarias del lugar, mostraron muestras en el mencionado mercado y el 1 de enero fue cerrado al público, ya que las mismas dieron positivas para el nuevo coronavirus.

Para el 10 de enero, la primera secuencia genómica del coronavirus COVID-19 estuvo disponible al público en general. La primera muerte se reportó a causa del virus el 11 de enero de 2020. Cabe destacar, que casi todos los casos reportados fuera de China, tienen antecedente común de haber sido personas que viajaron a ese país y/o personas a la provincia de Hubei, antes del inicio de los síntomas.

Coronavirus previos al SARS-CoV-2

Hasta 2019, se conocían seis especies de coronavirus patógenas perjudiciales para el ser humano. De ellas, cuatro causan síntomas de resfriado común en personas que antes estaban sanas.

Por el contrario, las dos especies restantes, de origen zoonótico, producen una enfermedad severa que en ocasiones resulta mortal: el coronavirus del síndrome respiratorio severo (SARS-CoV) y el coronavirus del síndrome respiratorio del Medio Oriente (MERS-CoV). Estos dos tipos de coronavirus que infectan animales (aves y varias especies de mamíferos especialmente), evolucionaron provocando brotes en los humanos también.

El SARS-CoV, se manifestó en los años 2002 y 2003 infectando a 8.096 personas y ocasionando 774 muertes, con un índice de fatalidad de 10%.

Se cree que los murciélagos fueron el origen de este virus, los cuales infectaron a felinos del Himalaya que a su vez lo transmitieron a hurones y perros mapache que se vendían en el mercado de Guandong, en China.

En cuanto al virus MERS- CoV, apareció por primera vez en 2012 en Arabia Saudí y desde entonces se han reportado casos en toda la Península Arábiga.

Su principal ruta de transmisión es de humano a humano, aunque los camellos dromedarios también son un significativo reservorio del mismo. Su índice de fatalidad es del 35%.

Nuevos descubrimientos

Gracias a un estudio hecho a partir de 24 casos mortales con los que se contaban con mayor información al inicio, se pudo determinar que el rango de edad promedio de las personas afectadas es de 36 a 89 años, con una media de 71.5 años y que el número de hombres infectados supera al de mujeres en una proporción de 2 a 1.

De los 24 fallecidos con los que se hizo el estudio, 10 presentaban alguna comorbilidad como diabetes, hipertensión arterial, insuficiencia renal o hepática o tuberculosis.

Por otro lado, aunque las investigaciones están en pleno desarrollo, los científicos calculan que cada individuo infectado con el virus, puede contagiar a 1.5 a 3.5 personas, de no tomarse medidas de contención rigurosa al respecto, ya que se transmite a través de las mínimas gotas de saliva que escupe una persona al estornudar, toser, hablar, reír, etc.

Lo anterior convierte a la COVID-19, en un virus tan contagioso como el SARS surgido en 2002 y más fácil de contraer que el VIH o la hepatitis, que solo se propagan a través del contacto directo con los fluidos corporales de alguien infectado.

La diferencia entre el SAR de 2002 con este nuevo tipo de coronavirus, es que mientras el primero presentaba síntomas a los pocos días de contagio, con la COVID-19 pueden pasar hasta dos semanas sin que la persona muestre síntomas y aun así contagiar la enfermedad haciéndolo mucho más difícil de controlar.

Coronavirus en Venezuela:

En nuestro país llegó el COVID-19 el 13 de marzo. Durante una transmisión general con todos los medios la vicepresidenta de la República, aseguró el registro de dos ciudadanos que llegaron entre el 5 y 7 de marzo. Voceros del gobierno informan que una ciudadana de 41 años viajó a Estados Unidos, Italia y España. El otro caso; un hombre de 52 años que estuvo en España, cabe destacar que ambos se localizaron en el estado Miranda.

Adicionalmente, la vocera enfatizó que los pasajeros que llegaron en los vuelos de la aerolínea Iberia 6673 del jueves 5 de marzo y sábado 7 de marzo, deben estar en “cuarentena preventiva obligatoria”.

De esta manera se tiene la certeza, que a través de estos ciudadanos portadores del virus SARS-CoV2, se registran estos primeros casos en el país, posteriormente, se comienzan a registrar casos importados y comunitarios.

Declaración de la Cuarentena Nacional.

El presidente de la República decretó la cuarentena nacional el 16 de marzo en cadena nacional de radio y televisión, transmitida desde el Palacio de Miraflores, en Caracas Distrito Capital.

Se impone esta medida debido al descubrimiento de 16 nuevos casos portadores confirmados del COVID-19. Con esto la cifra aumenta a un total de 33 casos en toda Venezuela para esa fecha. Del mismo modo, se confirmó que 28 contagiados llegaron de Europa y 5 de Cúcuta. Además, resalto que entre ellos hay 2 extranjeros en el que destaca un Diplomático importante de Brasil.

A la fecha del 15 de junio de 2020, luego de pasados 95 días desde los primeros dos casos confirmados, el número de coronavirus en Venezuela alcanza la cifra de 3.062 y 25 fallecidos, de los cuales el último fue un hombre de 57 años en Maracaibo, estado Zulia, donde trabaja como comerciante en el Mercado las Pulgas, considerando uno de los focos de transmisión más grande de la región.

Para esa fecha (15/06/2020), en el resto del país, se han confirmado dos casos de COVID-19 en el estado Aragua, situados exactamente en Turmero, una dama de 27 años de edad y un niño de 3 años.

En Trujillo, dio positivo un hombre de 30 años, en el estado Miranda, en la población de petare se confirmó un caso de COVID-19 en un hombre de 49 años de edad y en Caracas y Ciudad Bolívar, dos mujeres de 45 años y otra de 47 años de edad respectivamente.

Aunque en otros países del mundo se ha levantado la cuarentena como por ejemplo Costa Rica y Nicaragua, en Venezuela este proceso se ha ido dando paso a paso para evitar un rebrote de la enfermedad. Por lo pronto, se recomienda a la población en general no relajar ni descuidar las medidas preventivas adoptadas hasta la fecha.

2.- Responsabilidad del Estado Venezolano. Medidas tomadas por el Gobierno Nacional. Instrumentos legales promulgados para prevenir, contener y erradicar la COVID-19.

Considerando que la salud es un derecho social fundamental subsidiario del derecho a la vida consagrado en la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**, cuya protección y garantía corresponde al Estado venezolano materializarla mediante políticas, planes y estrategias orientadas a mantenerla en función de preservar la vida y el bienestar colectivo, es de la competencia del Ministerio del Poder Popular para la Salud, establecer la política del Estado en materia de salud y ejercer la prevención, supervisión y evaluación continua de salud humana integral, adoptando inmediatamente, sin demora, las medidas necesarias para asegurar la atención y el tratamiento oportuno.

En cumplimiento del mandato constitucional que ordena la suprema garantía de los derechos humanos, en ejercicio de las atribuciones que me confieren los artículos 83 y 226, así como los numerales 2, 7 11 y 24 del artículo 236, de la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 337, 338 y 339 eiusdem; concatenados con los artículos 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 10, 15, 17, 18 y 23 de la **Ley Orgánica sobre Estados de Excepción**; lo establecido en el numeral 2 del artículo 4 de la **Ley de la Organización Nacional de Protección Civil y Administración de Desastres**; el artículo 67, Parágrafo Único, de la **Ley de Medicamentos**; y el numeral 6 del artículo 11 de la **Ley Orgánica de Salud**, así como los artículos 34 y 62 de la dicha Ley orgánica; en Consejo de Ministros, tiene la potestad el Ejecutivo Nacional, adoptar las medidas que se consideren necesarias para contener y evitar el contagio de la enfermedad

epidémica coronavirus que causa la COVID-19 y sus posibles cepas, ante el aumento inminente de su propagación.

Es responsabilidad del Estado Venezolano, según lo establecido en el artículo 135 de la Constitución de la República de Venezuela. Gaceta Oficial 5.453 de fecha 24 de marzo de 2020... “las obligaciones que corresponden al Estado conforme a esta Constitución y a la ley, en cumplimiento de los fines del bienestar social general, no excluyen las que, en virtud de la solidaridad y responsabilidad social y asistencia humanitaria, corresponda a los a las particulares según su capacidad. La ley proveerá lo conducente para imponer el cumplimiento de éstas obligaciones, en los casos que fuese necesario. Quienes aspiren el ejercicio de cualquier profesión tienen el deber de prestar servicio a la comunidad durante el tiempo, lugar y condiciones que determine la ley”.

En este sentido el Ejecutivo Nacional asume las atribuciones que tiene Decreto N° 4.160 de fecha 13 de marzo de 2020, mediante el cual se decreta el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional, dadas las circunstancias de orden social que ponen gravemente en riesgo la salud pública y la seguridad de los ciudadanos y las ciudadanas habitantes de la República Bolivariana, a fin de que el Ejecutivo Nacional adopte las medidas urgentes, efectivas y necesarias, de protección y preservación de la salud de la población venezolana, a fin de mitigar y erradicar los riesgos de epidemia relacionados con el coronavirus (COVID-19) y sus posibles cepas, garantizando la atención oportuna, eficaz y eficiente de los casos que se originen, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.519 Extraordinario de esa misma fecha.

DECRETO MEDIANTE EL CUAL SE DECLARA EL ESTADO DE ALARMA PARA ATENDER LA EMERGENCIA SANITARIA DEL CORONAVIRUS (COVID-19).

MEDIDAS INMEDIATAS DE PREVENCIÓN

Se declara en emergencia permanente el sistema de salud para la prevención y atención de los casos que se puedan presentar. Todas las autoridades sanitarias, funcionarios y empleados públicos de los establecimientos públicos de salud en los ámbitos nacional, estatal y municipal deberán cumplir las órdenes directas emanadas del ministro del Poder Popular para la Salud, en cuanto sean necesarias para responder a la emergencia sanitaria declarada en este decreto.

Se ordena la actualización diaria de la información relativa a los centros de salud públicos y privados dispuestos y operativos para conducir el proceso de atención de los casos detectados y por diagnosticar.

Se podrá ordenar restricciones a la circulación en determinadas áreas o zonas geográficas, así como la entrada o salida de éstas, cuando ello resulte necesario como medida de protección o contención del coronavirus COVID-19.

Los Decretos mediante los cuales se acuerden las restricciones señaladas en las medidas alternativas que permitan la circulación vehicular o peatonal para la adquisición de bienes esenciales: alimentos, medicinas, productos médicos; el traslado a centros asistenciales; el traslado de médicos, enfermeras y otros trabajadores de los servicios de salud; los traslados y desplazamientos de vehículos y personas con ocasión de las actividades que no pueden ser objeto de suspensión de conformidad con la normativa vigente, así como el establecimiento de corredores sanitarios, cuando ello fuere necesario.

Cuando sea necesaria la circulación vehicular o peatonal, deberá realizarse preferentemente por una sola persona del grupo familiar, grupo de trabajadores y/o trabajadoras o de personas vinculadas entre sí en función de la actividad que realizan, el establecimiento donde laboran o el lugar donde habitan. En todo caso, deberán abordarse mecanismos de organización en los niveles en que ello sea viable a fin de procurar que, en un determinado colectivo de personas, la circulación se restrinja a la menor cantidad posible de ocasiones y número de personas, y se

tomen todas las previsiones necesarias para evitar la exposición al coronavirus COVID-19.

Los ministros del Poder Popular con competencia en materia de tránsito, relaciones interiores y transporte coordinarán con las autoridades estatales y municipales el estricto cumplimiento de las restricciones que fueren impuestas de conformidad en materia de su competencia. A tal efecto, podrán establecer los mecanismos idóneos para facilitar las autorizaciones para tránsito y su ágil verificación, así como las medidas de seguridad necesarias.

Se podrá ordenar la suspensión de actividades en determinadas zonas o áreas geográficas. Dicha suspensión implica además la suspensión de las actividades laborales cuyo desempeño no sea posible bajo alguna modalidad a distancia que permita al trabajador desempeñar su labor desde su lugar de habitación.

Se ordena en este decreto, el uso obligatorio de mascarillas que cubran la boca y nariz. Asimismo, se suspenden las actividades escolares y académicas en todo el territorio nacional a partir del día lunes 16 de marzo de 2020.

Se suspende en todo el territorio nacional la realización de todo tipo de espectáculos públicos, exhibiciones, conciertos, conferencias, exposiciones, espectáculos deportivos y, en general, cualquier tipo de evento de aforo público o que suponga la aglomeración de personas.

Permanecerá cerrados los establecimientos dedicados a las actividades señaladas anteriormente. Califican como tales, entre otros, los cafés, restaurantes, tascas, bares, tabernas, heladerías, teatros, cines, auditorios, salones para conferencias, salas de conciertos, salas de exhibición, salones de fiesta, salones de banquetes, casinos, parques infantiles, parques de atracciones, parques acuáticos, ferias, zoológicos, canchas, estadios y demás instalaciones para espectáculos deportivos con aforo público de cualquier tipo. Los parques de cualquier tipo, playas y

balnearios, públicos o privados, se mantendrán cerrados al público. Se suspenden los vuelos aéreos. Los parques de cualquier tipo, playas y balnearios, públicos o privados, se mantendrán cerrados al público.

MEDIDAS CONCURRENTES EN CASO DE CONTAGIO O SOSPECHA DE CONTAGIO

Se emiten medidas, protocolos y proceder en caso de contagio o sospecha de contagio, para el manejo de dichos casos.

ÓRGANO RECTOR PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA

Se designa Comisión Presidencial para la Prevención y Control del Coronavirus (COVID-19), la cual tendrá por objeto coordinar y asesorar todo lo relativo a la implementación de las medidas que sean necesarias adoptar para frenar y controlar la propagación de la pandemia del Coronavirus. La Comisión COVID 19, se integrada por la Vicepresidenta Ejecutiva de la República Bolivariana de Venezuela, quien la preside, y los Ministros del Poder Popular para la Salud; Relaciones Interiores, Justicia y Paz; para la Defensa; para la Ciencia y Tecnología; para la Educación; para la Educación Universitaria; de Industria y Producción Nacional; de Comercio Nacional, de Economía y Finanzas; para los Pueblos Indígenas; para las Comunas y los Movimientos Sociales; para el Transporte; un representante del Comité Coordinador Nacional de Protección Civil y Administración de Desastres.

La presidenta de la Comisión COVID-19, podrá convocar o invitar, con derecho a voz, a otros funcionarios y funcionarias del Poder Público en calidad de asesores o consultores en cualquier asunto vinculado a la pandemia Coronavirus.

En el marco de la política de prevención estatal se emite la **Resolución N°090 de fecha 01 de junio de 2020. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°41.891** de fecha 01 de junio de 2020. Ministerio del Poder Popular para la Salud. Normativa Sanitaria Responsabilidad Social ante la Pandemia denominada Coronavirus (COVID-19). Donde se establece la Normativa Sanitaria de Responsabilidad Social ante la pandemia denominada coronavirus (COVID-19),

con el objeto de mitigar y erradicar los contagios del virus dentro del territorio nacional. Como norma busca la prevención del contagio, está dirigida para el cumplimiento de todas las personas, como nuevo hábito social, en el marco de una conciencia y cultura epidemiológica, activa de la sociedad. Establece un hábito social común a todos los ciudadanos, como regulación sanitaria de inexorable cumplimiento ante la existencia del coronavirus (COVID-19): El uso obligatorio de la mascarilla, el lavado de las manos e higiene corporal, protocolos de acción en el caso de cualquier síntoma de enfermedad o afectación de salud, las condiciones de higiene de los espacios físicos de contacto, entre otras responsabilidades que delega a las entidades de trabajo, públicas y privadas, representadas en los empleadores, los trabajadores, usuarios y establecimientos comerciales.

Otro Instrumento Técnico promulgado es: Guía Técnica de Prevención COVID-19. Es un programa de seguridad y salud en el trabajo, para la prevención de contagios laborales de COVID-19. Esta Guía permite iniciar la elaboración e inmediata aplicación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo COVID 19, en atención a los parámetros establecido en la Norma Técnica 01 2008, los protocolos internacionales dictados por la OMS y las orientaciones señaladas en la presente Guía Técnica de Prevención COVID 19, la cual contiene los elementos básicos del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, adaptados y aplicados a la vigilancia y control de la exposición de los trabajadores y trabajadoras al virus SARS-CoV-2.

Existen otros instrumentos técnicos, que, aunque no forman parte de la fuente del Derecho en materia preventiva del contagio de la enfermedad ocasionada por el coronavirus (COVID-19), pero que son de mucha utilidad preventiva, tal es el caso de **Guía Sobre la Preparación de los Lugares de Trabajo para el Virus COVID-19.** Esta guía no representa un estándar o reglamento y no crea obligaciones jurídicas nuevas. El contenido incluye recomendaciones y normas obligatorias de seguridad y salud. Las recomendaciones son informativas y están destinadas a

ayudar a los empleadores a proporcionar un lugar de trabajo seguro y salubre, donde los empleadores proporcionen a sus trabajadores un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos que puedan causar muertes o graves daños físicos. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, sus siglas en inglés) desarrolló esta guía de planificación contra el COVID-19 basándose en prácticas tradicionales de higiene industrial y de prevención de infecciones. Se enfoca en la necesidad de que los empleadores implementen controles de ingeniería, administrativos y de prácticas de trabajo y el uso de equipo de protección personal (EPP), así como tomar las consideraciones para así hacerlo.

3.- Nuevos retos

Es de considerar dos aspectos importantes: (a) Nuevos Retos en materia de Prevención de riesgos laborales en pequeñas y medianas empresas, y grandes empresas, las diferencias que vamos a considerar entre cada una de ellas se basan en: recursos económicos, financieros, humanos, cultura de prevención de la organización/institución, los procesos de producción o servicios, los procesos de integración. Evidentemente que en las grandes empresas van hacer muy distintos que, en una pequeña o mediana empresa, por lo tanto; es importante saber desde que óptica estamos analizando para entender esos conceptos, (b) Tasa de accidentalidad que se presentan en cada organización/institución. Hay que tener presente cual fue el índice de accidentalidad. Hay que revisar los accidentes mortales que se han declarado, desde el momento que se genera un accidente de trabajo, algo no está bien, en consecuencia, hay que establecer planes de mejoras, por lo tanto; si vamos a considerar los Nuevos Retos hay que definir desde que óptica se está haciendo las consideraciones.

Para ello se consideran diferentes retos:

3.1.- Necesidad de abordar la Protección a la exposición de agentes biológicos: dentro de la higiene industrial encontramos la división de los diferentes agentes de riesgos: Físico, Mecánicos, Químicos, Disergonómicos. Los agentes biológicos han sido históricamente los grandes olvidados y esta pandemia los ha puesto de

manifiesto, donde no podemos olvidarlos o dejarlos a un lado, cuando se han visto afectadas un gran número de personas en el mundo, con una tasa elevada de mortalidad. Lo que ha evidenciado la pandemia que hay que seguir analizando posiblemente nuevos riesgos biológicos, motivado a las diferentes variantes que han surgido en el desarrollo de la pandemia de los cuales debemos ser vigilante a lo largo de los siguientes años.

3.2.- Las Nuevas Formas de Trabajo: Debemos entender más allá de las nuevas formas de trabajo, el propio Teletrabajo, que hemos vivido desde confinamiento de las personas, las condiciones propias desde donde se realiza el proceso de trabajo en los hogares: la cocina, en la sala, en la habitación, en espacios comunes u otros espacios. Esa complejidad o dificultad de cómo aplicar el proceso de trabajo cuando no se está preparado para desarrollo del mismo, bajo esta premisa de teletrabajo y esos conceptos híbrido que se están tratando desde la llegada de la pandemia; unos días en casa, otros días en la oficina, esos desplazamientos que se producen para la ejecución del proceso de trabajo. Asimismo; los trabajadores nómadas, que, desde cualquier espacio, sitio o escenario, realizan cualquier proceso de trabajo, desde la cafetería de un lobby de un hotel, desde una terraza en una panadería. Debemos enfocar ahora la Prevención de Riesgos Laborales desde esta Nuevas Formas de Trabajo.

3.3.- La Digitalización de algunos procesos de trabajo, entrando hacia las nuevas tendencias digitales como lo es el Metaverso, ese universo paralelo a la realidad, donde la sociedad poco a poco se va ir introduciendo más, existen hoy día muchas personas que llevan ese proceso paralelo, por ejemplo, a través de las redes: los tictok, Instagram, Facebook, Twitter. Existe ese nuevo mundo que traerá consigo algunos agentes de riesgos que hay que estar preparado para afrontarlos. Demandará espacio de ocio, en ese mundo específico de estos procesos de trabajo y aplicar esa Prevención de Riesgos Laborales en ese entorno a los que traerá esos escenarios, será un nuevo reto en este nuevo mundo.

3.4.- Aspectos organizativos y Aspectos de Recursos Humanos, aspectos relacionados a los sistemas comunicativos, comunicación entre los trabajadores con el objetivo de atender lo que se entendió, proceso de crecimiento, formación, si todos estos aspectos ya eran complejos en la presencialidad, imaginemos ahora en esos procesos de trabajo remotos, todo lo que puede llegar a desencadenar.

3.5.- Todo lo relacionado a la salud mental: es España se está denominando como la nueva pandemia silenciosa, es cierto; que existía muchas personas que antes de la pandemia el aspecto psicoemocional no lo consideraba, y hoy día muchas personas lo han vivido en carne propia a raíz del confinamiento, dando cuenta que este tipo de acepción a la salud, no se puede quedar apartado y por eso constantemente se escucha en los medios de comunicación como en las redes sociales.

En esta investigación y basada en nuestra experiencia, son éstos algunos de los nuevos retos, de lecciones aprendidas en cuanto a la valoración post covid en materia de prevención de riesgos laborales, desde un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CONCLUSIÓN

El Estado adquiere la responsabilidad de prevenir el contagio de la COVID-19 decretando y promulgando los instrumentos legales que deben ser aplicados a los ciudadanos y trabajadores, independientemente del rol que desempeñen en la sociedad, y, asimismo, lo ha venido realizando lo cual tiene como finalidad promover la salud integral de todos los ciudadanos.

Es deber nuestro como ciudadanos, acatar las medidas preventivas que adopta el Estado a través de sus diferentes instituciones y organismos, generando los mecanismos de protección personal, familiar y social para cortar la cadena de contagio de la pandemia del COVID 19. Estamos llamados a cumplir las normas epidemiológicas que dicte el Ministerio del Poder Popular para la Salud para

preservar nuestras vidas, reportando cualquier caso personal, familiar, o social con síntomas de salud asociados a la COVID-19, a través de los diferentes medios de contactos que se han dispuestos para ellos: al 0800VIGILAN o 0800COVID19. Se ha instruido resguardar la población vulnerable, vale decir, los adultos mayores de 65 años, y las personas con enfermedades que comprometan su inmunidad, cardiopatas, hipertensos, diabéticos, portadores de enfermedades respiratorias crónicas, entre otras; éstos tendrán el cuidado y protección especial del Estado venezolano permaneciendo en cuarentena.

Finalmente, esta situación mundial de la pandemia del COVID-19 que repercute en Venezuela como en todo el mundo, obliga la activación de los Planes de contingencia y atención de emergencias adscritos a los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo de toda entidad de trabajo. En todo centro de trabajo, explotación o faena, debe existir un plan de contingencia y atención de emergencias y urgencias, teniendo en cuenta las características de los procesos, el tamaño y su actividad.

En este sentido, ante la pandemia COVID-19 y el estado de emergencia nacional declarado por el Gobierno Venezolano, los Comité de Seguridad y Salud Laboral o a la instancia de evaluación y control o la instancia creada a tal efecto, en cada entidad de trabajo, según el caso, deben convocar de forma extraordinaria una reunión en la cual definan los lineamientos para que de una forma científica, metodológica y técnica, se identifiquen, evalúen y determinen los probables escenarios ante la exposición de los agentes biológicos y secuencialmente sean desarrollados los planes para control de la contingencia, con definición de estrategias, procedimientos, métodos, técnicas y con la utilización óptima de los medios disponibles, en donde deben considerarse todas las variables involucradas, con establecimiento exacto de funciones y responsabilidades en cada etapa, que se adapta fácilmente a cualquier tipo de instalación y proceso.

De esta manera a través de la aplicación de todas éstos lineamientos las experiencias y lecciones que nos ha dejado la época post covid-19, desde el punto de vista de la prevención de los riesgos laborales, se enfocan en los agentes de riesgos biológicos, pero sin duda se ponen de manifiesto una serie de escenarios, elementos y actividades que hacen del trabajo, y la prevención de riesgos sea mucho más amplia de lo que era la sociedad antes de la pandemia; se evidencian nuevos retos en materia preventiva que trae consigo mismo, las nuevas tendencias en el proceso de trabajo, bien sea por el Teletrabajo o los escenarios que se empleen para desarrollar las actividades.

REFERENCIAS

CASTRO, J. (15 junio, 2020). <https://policlinicametropolitana.org/informacion-de-salud/enfermedades/el-nuevo-coronavirus-que-es-donde-surgio-y-como-protegerse/#:~:text=El%20virus%20COVID%2D19%20fue,un%20tipo%20de%20neumon%C3%ADa%20de>

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Gaceta Oficial N° 5453. 1999. Caracas, Venezuela.

GACETA EXTRAORDINARIA DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA N° 6.519 de fecha 13 de marzo del año 2020. Estado de Alarma y Medidas Inmediatas de Prevención ante el COVID-19.

GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA N°41.891 de fecha 01 de junio de 2020. Ministerio del Poder Popular para la Salud. Normativa Sanitaria: Resolución N°090 de fecha 01 de junio de 2020: Responsabilidad Social ante la Pandemia denominada Coronavirus (COVID-19).

GUÍA SOBRE LA PREPARACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO PARA EL VIRUS COVID-19. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA). Departamento del Trabajo de los EE. UU. Marzo 2020.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCyMAT). Gaceta Oficial N° 38.236 de julio 2005. Caracas, Venezuela.

NORMA TÉCNICA 01-2008. INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES. Disponible en Internet: <http://www.inpsasel.gob.ve/mo.pdf>. Consultado Febrero 2018.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. 4ta Edición de 1998.

TENDENCIAS EMERGENTES EN TIEMPOS DE COVID EN EL MUNDO DEL TRABAJO



Universidad de Carabobo



Dirección de investigaciones y
producción intelectual



Facultad de Ciencias
Económicas y Sociales

Compiladores: Karla Torres · Williams Aranguren · Benito Hamidian

Todos los capítulos incluidos en este libro fueron rigurosamente seleccionados y aprobados luego de arbitraje doble ciego-juicio de pares. Los evaluadores internos y externos fueron especialistas de las diferentes disciplinas, pertenecen a universidades e instituciones venezolanas y extranjeras.

Este libro está protegido bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento Internacional - No Comercial - Compartir Igual (CC BY-NC-SA), para copiar, distribuir y comunicar públicamente por terceras personas si se reconoce la autoría de la obra en los términos especificados por el propio autor o licenciante. Está permitido que se altere, transforme o genere una obra derivada a partir de esta obra, siempre deberá difundir sus contribuciones bajo la misma licencia que la creación original. No Puede utilizarse esta obra para fines comerciales. Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.



© Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPi
Depósito Legal N° CA2022000034
Primera edición digital, 2022

ISBN: 978-980-233-802-3

